

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC  
PALEMBANG**



Oleh :

**SUSI ARDIANA**

**NIM : 1730601084**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden  
Fatah**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli  
Madya (A.Md)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PRODI D3 PERBANKAN SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**TAHUN 2020**

## ABSTRAK

# PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC PALEMBANG

Oleh

[Susiardiana36@gmail.com](mailto:Susiardiana36@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 26. Data yang digunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 38 responden karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan hasil uji t bahwa variabel Semangat Kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,516 > 2,03011$  dan nilai signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang artinya Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,987 > 2,03011$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Variabel Kinerja Karyawan dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $24,690 > 3,26$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima yang artinya Semangat Kerja dan Komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

**Kata Kunci : Semangat Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Bismillahirrohmanirrohiim**

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan jalan baginya jalan menuju syurga”

(HR. Muslim, No. 2699)

“Jangan membandingkan usahamu dengan usaha orang lain, fokuslah pada usahamu sendiri. Kamu tidak terlambat, kamu tidak terlalu cepat, kamu ada diwaktumu sendiri”

(Susi Ardiana)

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :

- Allah Swt yang telah meridhoi serta senantiasa memberkahi saya untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas akhir ini
- Orangtua ku tercinta ayahanda Arsad Z.A yang tak hentinya memberikan doa, semangat dan kekuatan untuk saya agar bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dan Ibunda Almh. Siti Halijah yang semasa hidupnya selalu memberikan doa, nasihat dan kekuatan agar saya bisa menyelesaikan kuliah sampai lulus.
- Dosen-dosen pembimbing saya yang senantiasa membimbing, memberikan arahan, saran dan semangat dalam menyelesaikan dan menyusun Tugas Akhir ini.
- Teman-teman Unto Squad, DPS 2017, Basama Squad, 3SN

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan segala nikmat karunia-Nya dan tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madya jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Suatu hal yang mustahil tentunya apabila tugas akhir ini dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA, Ph.D, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Maftukhatusollikhah, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang dan selaku pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membimbing penulis sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak Rudi Aryanto, S.Si, M.Si sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Nilawati, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam..
6. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si sebagai selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Ibu Dian Pertiwi, M.S.I selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membimbing penulis sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Bapak Fernando Africano, SEI., M.Si sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membimbing, membantu saya dalam menyelesaikan kuliah, dan memberikan motivasi sampai memperoleh gelar ahli madya ini
9. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pegajaran kepada penulis serta staf administrasi dan tata usaha yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
10. Bank Syariah Mandiri KC Palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu selama penelitian.
11. Kedua orangtua tercinta Bapak Arsad Z.A yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat dan kekuatan dan ibu Almh. Siti Halijah yang semasa hidupnya selalu memberikan saya kekuatan dan doa agar dapat menyelesaikan kuliah sampai lulus agar penulis dapat menjadi seorang yang sukses dan berbakti kepada kedua orangtuaku.

12. Kepada kedua kakak ku Fahril Sani dan Sinta Marina serta semua keluarga besar yang telah turut mendokan dan mendukung.
13. Teman ku Rizki Kurnia Asih, Nyayu Dian Ayu Dahlia Putri, Nopia Wulandari dan Yuniarti terima kasih atas dukungan, ilmu, pemikiran dan memberikan solusi selama penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Teman-teman Squad Basama, Unto Squad yang tak henti-hentinya memberikan dukungan kepada saya untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini dan teman-teman seangkatan D3 Perbankan Syariah 2017. Salam hangat dan sukses untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat untuk pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Palembang, Juni 2020

Susi Ardiana  
NIM. 1730601084

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	9
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
B. Semangat Kerja .....	14
C. Komunikasi .....	22
D. Kinerja Karyawan .....	34
E. Penelitian Terdahulu .....	41
F. Kerangka Pemikiran .....	49
G. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Definisi Operasional Variabel .....	53

B. Ruang Lingkup Penelitian .....	53
C. Lokasi Penelitian .....	53
D. Jenis dan Sumber Data .....	53
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	55
H. Instrumen Penelitian .....	56
I. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Karakteristik Responden.....	64
B. Instrumen Penelitian.....	68
C. Uji Asumsi Klasik.....	72
D. Regresi Berganda .....	76
E. Uji Hipotesis.....	77
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	43
-------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	51
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	55
Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komunikasi	74
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis(Uji F).....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam suatu perusahaan. Keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah aset pertama yang harus dikelola secara baik dan profesional dalam semua lembaga bisnis atau perusahaan termasuk dalam sektor perbankan.<sup>1</sup>

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap nasabah sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja karyawan yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Maka dalam memajukan perusahaan dibutuhkan semangat kerja dan komunikasi.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi , bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas

---

<sup>1</sup> Putu Nika Adnya Dessy, I Made Artha Wibawa, “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Karyawan.*” Hal. 399

<sup>2</sup> Ishak Syahropi, “*Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Vol.3, No.2, 2016,

bahwa modal kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.<sup>3</sup> Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya dan semangat kerja karyawan bisa dilihat juga dari seberapa nyaman dalam bekerja disuatu perusahaan dengan adanya semangat kerja serta komunikasi yang baik antar karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kedepannya lebih baik.

Selain semangat kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Komunikasi dalam dunia kerja khususnya industri perbankan merupakan suatu hal yang sangat penting yang turut mempengaruhi

---

<sup>3</sup> Nisa Ijriany, Henny Sjafitri, Nurlina "Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Vol. 10, No. 1, 2019, Hal. 50

kemajuan perusahaan. Setiap karyawan didunia perbankan, memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan.<sup>4</sup> Komunikasi sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mendapatkan informasi maupun memberikan informasi baik dari eksternal maupun internal atau sesama karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang telah diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dan komunikasi yang baik sesama karyawan akan bekerja dengan penuh disiplin, merasa nyaman dan inisiatif dalam melakukan setiap tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.<sup>5</sup> Apabila adanya kenyamanan dan motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivasi dan kenyamanan terhadap sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggungjawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh efektif dan efisien. Apabila semangat dan motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang

---

<sup>4</sup> Dimas Okta Ardiansyah, “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimensi oleh Kepuasan Kerja.*” Vol. 3, No. 1, Januari 2016, Hal. 17

<sup>5</sup> Anggia Sari Lubis, “*Pengaruh Komunikasi dan Mnajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*”, Vol.3, No.1, 2016

baik pula.<sup>6</sup> Oleh karena itu diperlukan semangat kerja dan komunikasi terhadap sesama karyawan agar menciptakan suatu pekerjaan yang stabil dalam bekerja tanpa adanya kesenjangan diantaranya dalam bekerja.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Selain itu pada kenyataannya sumber daya manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovasi, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.<sup>7</sup>

Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yaitu meningkatkan kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir, hal ini dibuktikan lewat data yang penulis dapatkan langsung dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang dengan rincian data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan  
Bank Syariah Mandiri KC Palembang**

---

<sup>6</sup> Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*", Vol.6 No.4, September 2018, Hal. 2148-2157

<sup>7</sup> <https://www.mandirisyahiah.co.id/>

No.	Kategori Nilai	Tahun			
		Jumlah Karyawan 2018	(%)	Jumlah Karyawan 2019	(%)
1	SM	6	18,75	10	28,571
2	M	9	28,125	7	20,0
3	B	13	40,625	9	25,714
4	C	2	6,25	5	8,571
5	K	2	6,25	4	11,628
	<b>Total</b>	32	100	35	100

Sumber : Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang, 2020

Keterangan :

SM : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

B : Baik

C : Cukup

K : Kurang

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Palembang terkait dengan Kinerja Karyawan, diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2018 hingga ke 2019 dengan kriteria pegawai dengan Kinerja nya Sangat Memuaskan meningkat sebanyak 4 orang hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, mengidentifikasi adanya research gap dari variabel Semangat Kerja dan Komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Research Gap Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo	Rosiana Miliani, dkk	Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat	Riharja	Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Miliani, dkk menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan<sup>8</sup>. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riharja menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>9</sup>.

**Tabel 1.3**

**Research Gap Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan	Anggia Sari Lubis	Komunkasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV Sarana Karya Sukoharjo dengan Kesejahteran Sebagai Variabel Moderasi	Agrona Brajahadi Nuswantoro, SI, Dkk	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

<sup>8</sup> Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuang, Jantje Sepang, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, Volume 6, Nomor 4.

<sup>9</sup> Riharja, Ary Saftian. 2014, Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, Volume 3, Nomor 1.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>10</sup>. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agrona Bajahadi Nuswantoro, dkk menyatakan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>11</sup>.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

---

<sup>10</sup> Anggia Sari Lubis, 2016, Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 1.

<sup>11</sup> Agrona Brajahardi Nuswantoro SI, Triyaningsih dan Ernawati, 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV Sarana Karya Sukoharjo dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. Volume 25, Nomor 2.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan komunikasi pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penelitian, sehingga peneliti mengetahui apa-apa saja variabel dan indikator dari pengaruh semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran terkait dan melakukan perluasan dan perdalamannya terhadap penelitian mengenai pengaruh semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

### 3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

### 4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, baik sebagai bahan pertimbangan ataupun sebagai evaluasi atas kinerja karyawan dan komunikasi antar karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka penelitian ini dikerangkakan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Teori yang dibahas dalam bab ini mengenai teori MSDM yang mana untuk melihat dan mengetahui adanya kesamaan dari penelitian ini terhadap peneliti terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan menggunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan memberi solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta sara-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak Bank Syariah Mandiri KC Palembang.