



BAB 1
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di sektor perbankan semakin tajam. Manajemen bank harus proaktif dan dapat memberikan jasa yang memuaskan kepada nasabahnya agar dapat bertahan dan berkembang, caranya adalah memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank serta menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid *et al.*, 2003:40).

PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan, selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai Bank Sulsel, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Bank Sulsel dalam upaya pembentukan keunggulan kompetitif dituntut untuk mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*). Bank Sulsel harus dinamis dan senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggannya. Apabila Bank Sulsel tidak dikelola secara profesional, maka dapat dipastikan akan menimbulkan ketidakmampuannya untuk bersaing, sehingga Bank Sulsel akan mengalami kerugian atau kemunduran.

Kinerja Bank Sulsel secara finansial mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun demikian, peningkatan kinerja finansial tidak secara langsung menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan yang dihadapi Bank Sulsel selama ini, antara lain: penyelesaian tugas oleh karyawan secara kualitas tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, timbulnya

ketidakpuasan (kurang puas) sebagian nasabah oleh sistem pelayanan Bank Sulsel, karyawan tidak disiplin –baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja– sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu serta efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal, terdapat ketidaksesuaian antara hasil evaluasi kinerja individual dan hasil evaluasi kinerja unit/ perusahaan sehingga timbul rasa ketidakadilan bagi sebagian karyawan atas evaluasi kinerja oleh manajemen, sistem kerja yang cenderung bersifat rutinitas menyebabkan rendahnya kreativitas-inovatif karyawan, dan penerapan sistem manajemen kinerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Bank Sulsel, sebagai pengelola dana pemerintah daerah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota, kelangsungan kegiatan operasionalnya diuntungkan dengan kondisi perekonomian di Sulawesi Selatan yang relatif baik. Kondisi ini membuat karyawan merasa berada dalam “*comfort zone*” yang menyebabkan tidak ada motivasi bekerja lebih giat, selain itu juga didukung dengan tanpa adanya penetapan sasaran kinerja. Oleh karenanya, tahun 2012 direncanakan akan diterapkan manajemen kinerja secara bertahap agar kinerja Bank Sulsel dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui peningkatan kedisiplinan, target penyelesaian tugas sehingga jabatan dapat lebih dipertanggungjawabkan, serta perilaku karyawan diarahkan sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah banyak dilakukan. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu

dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan akan menimbulkan motivasi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan.

Kepemimpinan di sektor perbankan sangat diperlukan mengingat bank selalu memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang besar yang merupakan tenaga-tenaga terampil dengan keahlian khusus sehingga diperlukan pola-pola tertentu dalam mengorganisir kegiatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Pemimpin dituntut memiliki kemampuan dalam memberdayakan sumber daya manusia dan non manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan di Bank Sulsel belum menerapkan pola kepemimpinan tertentu, setiap unsur pimpinan memiliki ciri khas (gaya) tersendiri. Oleh karenanya, karyawan diberikan bekal pelatihan kepemimpinan agar karyawan dapat memiliki kriteria pemimpin yang diharapkan perusahaan.

Yukl (2005:8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Huselid dalam Hughes *et al.* (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan yang menggunakan teknik motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pengikutnya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan tersebut tampak jelas bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam setiap upaya mengarahkan dan memotivasi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Adanya kepemimpinan yang tidak efektif akan menjadi penghambat terciptanya

kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagaimana yang diinginkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di Bank Sulsel bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme karyawan bank, agar tenaga kerja yang dimilikinya mampu menghadapi tantangan yang akan datang dan perubahan-perubahan yang telah, sedang, dan akan terus terjadi sepanjang masa. Peningkatan kualitas dan profesionalisme ditekankan pada kompetensi pegawai bank dalam menjalankan tugas, memberikan layanan prima perbankan dan kepuasan maksimal kepada nasabah serta mitra Bank Sulsel.

Anderson (1997:19) berpendapat bahwa untuk merespon dan mengadaptasi perubahan yang terjadi adalah melalui pengintegrasian kebijakan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut sumber daya manusia sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhannya, terutama bila terdapat indikasi ketidakpastian lingkungan internal organisasi yang sangat tinggi.

Perhatian atas modal sumber daya manusia ini mencakup kemampuan yang unggul dan motivasi kerja yang tinggi. Dua aspek ini merupakan perwujudan dari sikap dan perilaku kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, dan secara operasional dapat dilihat pada aspek produktivitas, kemangkiran, tingkat perputaran (*tumover*), dan kepuasan kerjanya. Secara khusus, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan merupakan variabel terpengaruh yang penting dalam model perilaku organisasi. Kajian tentang hal ini terus menjadi telaah penting, mengingat adanya perubahan dan

perkembangan terus-menerus tentang apa yang membuat seseorang puas akan pekerjaannya dan termotivasi untuk berkinerja baik.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999:203). Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Jika karyawan puas terhadap pekerjaannya, adanya kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerjanya dan lain-lain, maka akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap seluruh aktivitas perusahaan, dapat dilakukan antara lain dengan pemberian motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting, karena motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2004:68) menyatakan bahwa "*human performance*" merupakan determinan dari *ability and motivation*. Apabila karyawan bekerja dengan rasa aman karena pimpinan memberikan kepercayaan, hasil kerja dihargai oleh orang lain, adanya orientasi tugas, dan pemanfaatan waktu maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini dalam rangka menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan Bank Sulsel secara teknis ditunjukkan melalui analisis model persamaan struktural atau *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis teori dan konsep, dari paket program *analysis of*

moment structure (AMOS). Adanya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dijadikan variabel intervening dalam penelitian ini karena diharapkan akan memperkuat pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan variabel eksogen terhadap variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Sulsel yang ada di kantor pusat maupun di kantor cabang sebanyak 917 orang. Dari sejumlah populasi tersebut, sebagian populasi akan dijadikan sampel dengan mengacu pada kriteria teknik sampling.

Fokus penelitian ini akan melihat adanya beberapa faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sulsel, yaitu: kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Diduga beberapa faktor independen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam arti semakin baik kepemimpinan yang terjadi di Bank Sulsel, dan semakin baik penerapan program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Bank Sulsel maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawannya. Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menjawab faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan dalam konteks situasional sangat penting untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Gruenberg, 1980; King *et al.*, 1982; Pinder, 1984; Blakely, 1993; Yukl, 2005:7). Challagalla *and* Shervani (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Mahmudah (2007) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bahwa, kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya, dengan adanya variabel intervening kinerja ada kecenderungan dapat

memperlemah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian Challagalla *and* Shervani (2006) dan memprediksikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan pemaksaan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi (Ruvendi, 2005; Mahmudah, 2007). Prediksi penelitian ialah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Prediksi ini mengacu pada hasil penelitian Webb (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hughes *et al.*, 2002; Yukl, 2005:7; Pranata, 2008). Wardani (2005) dan Prananta (2008) memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Mahmudah (2007) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian Wardani (2005) dan Prananta (2008), memprediksikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk

mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen tinggi pada pengembangan sumber daya manusia terbukti secara empiris mempengaruhi hasil (*outcome*) organisasi melalui pembentukan perilaku dan sikap karyawan. Perilaku dan sikap tersebut ditunjukkan dengan kepuasan, komitmen, dan loyalitas tinggi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Huselid, 1995; Whitener, 2001; Price, 2003:559). Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian Mahmudah (2007) memprediksikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kekuatan penting untuk membentuk perilaku dan sikap karyawan untuk termotivasi dalam bekerja. Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan (Robbins, 2002; Price, 2003). Youndt *et al.* (1996), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merepresentasikan suatu strategi komitmen tinggi (*high-commitment strategy*) yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Temuan hubungan antara *high commitment strategy* dengan kepuasan dan motivasi karyawan terbukti secara empiris dalam *setting* perusahaan manufaktur. Berdasarkan pada penelitian Youndt *et al.* (1996) maka penelitian ini memprediksikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu berkinerja lebih baik. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan *et al.*, 2006). Penelitian Siregar (2009) menghasilkan temuan yaitu terdapat hubungan pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat dan hasil penelitian Siregar (2009), penelitian ini memprediksikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, prediksi tersebut tidak mengacu hasil penelitian Mahmudah (2007) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Kepuasan seorang karyawan dapat mempengaruhi motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila karyawan memperoleh kesesuaian apa yang diharapkan dengan kenyataan, kondisi tersebut akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja (Wexley *and* Yukl, 1992). Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian Laily (2008), memprediksikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya karena terdapat

kesesuaian apa yang diharapkan dengan kenyataan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya –karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya– mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Strauss *and* Sayles, 1980:16; Dessler, 2005; Handoko, 1996:196). Penelitian ini juga mengacu pada hasil penelitian Ostroff (2003) memprediksikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laschinger *et al.* (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004:61; Laily, 2008; Mahmudah, 2007; Sutadji, 2008). Penelitian ini juga mengacu pada hasil penelitian Sutadji (2008) memprediksikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan dapat bekerja dengan rasa aman karena perusahaan menyediakan program keselamatan dan kesehatan kerja, pimpinan memberikan kepercayaan, kondisi kerja yang baik, dan hasil kerja dihargai oleh orang lain maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Namun demikian, prediksi tersebut tidak

mengacu hasil penelitian Prananta (2008) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan setelah melalui variabel intervening perilaku kerja.

Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah Challagalla *and* Shervani (2006) melakukan penelitian yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dan kepuasan kerja. Mahmudah (2007) melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia, perilaku pemimpin, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Webb (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan. Youndt *et al.* (1996) melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Laily (2008) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja manajer. Ostroff (2003), hasil penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Sutadji (2008), hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar bahwa kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini memposisikan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Bahwa, faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang menimbulkan rasa puas pada diri karyawan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk selalu

termotivasi, bersemangat, optimis, dan percaya diri yang pada akhirnya mampu membawa karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (Bank Sulsel)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
8. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.
9. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritik, yaitu memberikan tambahan wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktik, yaitu memberikan bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Sulsel dalam pengambilan kebijakan, keputusan dan program pengembangan bisnisnya.
3. Manfaat riset, yaitu memberikan referensi (kajian empirik), terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.