

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang

Erdiansyah¹, Erfan Robyardi², Veny Mayasari³, Intan Dwi Sari⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, erdiansyahhh@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, epan.robby@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, veny_mayasari@univ-tridinanti.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, intandwisari78@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Cabang Babel Jakabaring Palembang dengan jumlah populasi 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling purposive yaitu penentuan sampel dengan memperhatikan kriteria. Dalam penelitian ini sampel berdasarkan jumlah karyawan tetap Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring Palembang yang berjumlah 35 orang yang menjadi responden. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket (kuesioner), wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, uji hipotesis t, dan uji hipotesis F menggunakan SPSS 21 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Hal ini terbukti dari uji-t variabel komunikasi interpersonal yaitu $0,004 < 0,05$ dan variabel motivasi kerja $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of interpersonal communication and work motivation on improving employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Palembang Branch with a population of 44 people. The sampling technique in this study used purposive sampling method, namely the determination of the sample by taking into account the criteria. In this study, the sample was based on the number of permanent employees of the Bank Sumsel Babel branch of Jakabaring Palembang, which amounted to 35 people who became respondents. The method used for data collection is a questionnaire (questionnaire), interviews and observations. The data analysis techniques used in this study were multiple linear regression, correlation analysis, determination analysis, t hypothesis testing, and F hypothesis testing using SPSS 21 for Windows. The results showed that partially and simultaneously there was a significant influence between interpersonal communication and work motivation on improving employee performance at Bank Sumsel Babel, Jakabaring Palembang branch. This is evident from the t-test of interpersonal communication variables, namely $0.004 < 0.05$ and work motivation variable $0.002 < 0.05$. Based on the results of the F test, namely $0.000 < 0.05$, which means that all independent variables affect the dependent variable simultaneously.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Bank Sumsel Babel ialah suatu bank yang berada di Indonesia yaitu nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Bank sumsel babel disebut Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang perbankan yang memberikan pelayanan prima bagi nasabah.



Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Direktur Bank Sumsel Babel, Achmad Syamsudin mengatakan bahwa pendapatan laba di tahun 2020 sebesar Rp.552 miliar tumbuh 12,78% dibanding tahun 2019 sebesar Rp.489 miliar. Sedangkan untuk kinerja selama tahun 2020 pendapatan di beberapa sektor yaitu dengan asset sebesar Rp.28.05 triliun dan tahun 2019 sebesar Rp.27.98 triliun.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa adanya peningkatan pendapatan laba yang merupakan salah satu visi dan misi dari perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan agar terciptanya hasil yang di inginkan, perusahaan harus mempunyai sebuah asset sangat penting yaitu sumber daya manusia yaitu karyawan. Dalam perusahaan dan keseharian karyawan tidak lepas dari komunikasi. Dengan berkomunikasi pimpinan dan karyawan bisa menjalin hubungan baik sesama karyawannya. Komunikasi menciptakan motivasi kepada karyawan yang menimbulkan semangat dan percaya diri.

Mulyeni (2018) mengemukakan bahwa komunikasi adalah prosedur pengutaraan pesan antar anggota suatu organisasi yang mungkin terjadi diantara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan ke bawahan dan sebaliknya. Dengan berkomunikasi antar karyawan bisa memberikan solusi dan saran kepada karyawan yang sedang mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya serta membangkitkan dan memecahkan suatu masalah. Selain itu komunikasi juga bisa memberikan motivasi dan berdiskusi untuk membuat rencana kedepannya.

Supartha dan Sintaasih (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan untuk memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan dari seseorang. Motivasi ialah hal penting untuk perusahaan karena dengan adanya dorongan atau bimbingan yang diberikan bisa membuat karyawan semangat dalam berkerja, yang mana bagi perusahaan akan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, sedangkan bagi karyawan akan mendapatkan apresiasi atas hasil pekerjaannya.

Ganyang (2018) menyatakan pencapaian dari seseorang dalam berkerja di suatu organisasi yang menyelesaikan wewenang tugas dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja.

Karyawan yang berhadapan langsung dengan pimpinan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Serta untuk menghasilkan suatu kepuasan bagi perusahaan maka diperlukan juga integritas dan skill yang maksimal dari setiap karyawan.

Fenomena terjadi disebuah perusahaan dapat dilihat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran pimpinan dan peran dari karyawan itu sendiri. Dalam halnya komunikasi dan motivasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika komunikasi di lingkungan kerja kurang baik atau masih belum efektif, maka karyawan belum bisa berkerja secara optimal. Berdasarkan pengamatan peneliti selama magang permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman, adanya perasaan tertekan dan kurangnya keterbukaan antar karyawan. Tidak optimalnya komunikasi dapat memicu hubungan kerja yang tidak baik yang dampaknya pada kinerja karyawan. Dengan kata lain komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Motivasi di lingkungan kerja juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan bisa dilihat dengan adanya karyawan datang terlambat, pulang lebih awal atau bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Jika seorang karyawan diberikan motivasi atau dorongan dari dalam diri

orang tersebut maka akan timbul semangat untuk datang ketempat kerja dan melaksanakan kewajibannya. Motivasi yang baik akan memberikan energi positif dalam melaksanakan tugas dengan tepat, cepat dan efektif.

B. KAJIAN TEORI

1) Komunikasi Interpersonal

Busro (2018:207) mengemukakan bahwa pertukaran informasi yang terjadi secara dua arah, baik secara langsung maupun tidak dan menggunakan media maupun tidak merupakan istilah komunikasi. Di sisi lain menurut Hamali (2018:224) komunikasi adalah sebuah metode untuk memberikan gagasan-gagasan serta informasi yang berupa arahan atau instruksi kerja untuk mengerjakan tugas kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Dari penjelasan pengertian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi ialah sebuah prosedur pertukaran pesan yang diterima dari seseorang ke orang lain melalui proses tertentu untuk saling bertukar pikiran dan informasi agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Harapan dan Ahmad (2019:4) komunikasi interpersonal adalah pertemuan antara seseorang dengan seorang lainnya untuk saling memberi pesan atau informasi secara langsung. Tindakan orang-orang dalam situasi sosial informal dan adanya balasan yang terjadi lewat isyarat disebut komunikasi interpersonal Harapan dan Ahmad (2019:3). Sehingga ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal ialah interaksi antara dua orang atau lebih saling memberikan informasi.

Indikator Komunikasi Interpersonal

Bersumber pada Menurut Muhammad (2011), ada beberapa indikator komunikasi interpersonal, yaitu: 1) Keterbukaan, yaitu sikap jujur, adil, dan mau menerima pendapat orang lain, 2) Empati adalah kemampuan seseorang yang memahami perasaan orang lain, 3) Dukungan ialah bentuk support yang di berikan seseorang seperti perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari orang lain baik itu individu ataupun kelompok, 4) Rasa positif ialah berfikir positif baik dalam mengungkapkan saran maupun kritik bertentangan, 5) Kesamaan artinya mempunyai sikap sefrekuensi atau sederajat.

2) Motivasi Kerja

Busro (2018:51) menjelaskan motivasi adalah dorongan atau kemauan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal, serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan dan sasarannya dapat memaksimalkan kepentingan karyawannya. Sedangkan menurut Supartha dan Sintaasih (2017:26), motivasi kerja diartikan beban psikologis seorang yang menunjukkan perilaku, usaha dan ketahanan dalam menghadapi hambatan perusahaan.

Menurut Hamali (2018:131) motivasi adalah kebutuhan, kemauan, dan keinginan yang timbul dalam diri orang yang membutuhkan kekuatan fisik hingga mentalnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian berdasarkan Robbins dan Judge (Busro, 2018:50) motivasi adalah suatu cara untuk menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan.



Dari penjelasan para ahli diatas peneliti menyimpulkan motivasi kerja adalah pemberian semangat atau membimbing karyawan agar berkerja dengan efektif sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Busro (2018:60) mengatakan faktor yang menjadi pengaruh motivasi ialah: 1) Performance atau prestasi, 2) Diakui atau pengakuan, 3) Kewajiban, 4) Perkembangan, 5) Berusaha sendiri, dan 6) Kemungkinan untuk berkembang.

Indikator Motivasi

Menurut Ardial (2018) ada beberapa indikator-indikator motivasi kerja yaitu,

1. Gairah kerja : Kesungguhan seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diembangkannya dengan penuh semangat..
2. Loyalitas : Kesetiaan karyawan dengan penuh pengertian memberikan dharma baktinya sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan.
3. Disiplin kerja : Ketaatan karyawan dalam melaksanakan semua aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.
4. Produktivitas kerja : Efektifitas dan efisiensi karyawan yang meningkatkan hasil kerja mereka.

3) Kinerja

Bersumber pada Mangkunegara (2017:67) hasil perolehan kualitas dan kuantitas yang diraih seseorang karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya disebut kinerja. Sedangkan Sedarmayanti (2019:111-112) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang baik dalam proses manajemen secara keseluruhan, maupun proses pekerjaan yang terukur. Kinerja adalah representasi keberhasilan dalam melaksanakan sebuah program kegiatan kebijakan perencanaan strategis suatu organisasi.

Hamali (2018: 98) mengungkapkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki kaitan erat untuk tujuan organisasi, berkontribusi terhadap perekonomian hingga kepuasan konsumen.

Dalam interpretasi pendapat sebelumnya, peneliti menyimpulkan kinerja adalah hasil kegiatan yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disediakan oleh rencana atau kebijakan kegiatan perusahaan untuk kelangsungan kegiatan organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor dapat menjadi sumber dampak kinerja. Indrasari (2017: 54) mencontohkan hal ini.

1. Faktor pribadi, yaitu perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan lain-lain. Diantara faktor tersebut adalah perbedaan karakteristik antar individu.
2. Faktor situasi kerja, yaitu identitas tugas dan otonomi. Faktor-faktor tersebut antara lain tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, ruangan bersih dan tenang, pencapaian yang diakui, dan perlengkapan kerja yang memadai.

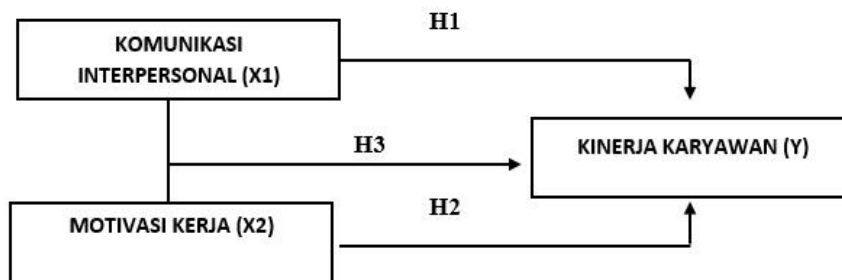
Indikator-indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja yang bersumber dari Mangkunegara (2017:75) ialah:

1. Kualitas kerja yaitu tingkat kemampuan orang dalam menyelesaikan suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kuantitas kerja yaitu tingkat kecepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa akurat atau teliti seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab yaitu perilaku atau kesadaran diri seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

Kerangka Pemikiran

Berikut gambaran rincian kerangka pemikiran penelitian:



Hipotesis Peneiitian

Dari kerangka penelitian yang dipaparkan di atas, dapat ditarik suatu hipotesis sementara: variabel bebas diduga ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

C. METODE PENELITIAN

1) Objek dan Lokasi

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang, yang beralamat di Jalan Gub. H. Ahmad Bastari No.07 Kecamatan Seberang Ulu I Kelurahan Silaberanti, Jakabaring Palembang Sumatera Selatan.

2) Jenis Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Sugiyono (2018:16) menyatakan bahwa kuantitatif ialah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, alat pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data statistik.

Berikut adalah definisi operasional variabel:

1. Komunikasi interpersonal adalah pertemuan antara seseorang dengan seorang lainnya untuk memberikan pesan dan informasi secara langsung Harapan dan Ahmad (2019:4).
2. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk melaksanakan kegiatan agar mencapai suatu tujuan Busro (2018:51).
3. Kinerja adalah hasil perolehan kualitas dan kuantitas diraih seseorang karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

3) Populasi dan Sampel

Populasi atau jumlah karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang sebanyak 44 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling purposive yang artinya teknik penentuan sampel ditentukan berdasarkan



kriteria. Maka sampel dalam penelitian ialah sebanyak 35 orang karyawan tetap yang dijadikan sebagai responden.

4) Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang diambil adalah dari data primer dan sekunder. Primer ialah informasi yang diperoleh langsung dari suatu objek. Pengumpulan datanya yaitu menyebarkan kuesioner secara langsung dan diisi oleh responden. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari perantara. Informasi diperoleh dari arsip perusahaan/instansi dan penelitian sebelumnya.

5) Teknik Analisis Data

➤ Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) menyatakan analisis regresi linier berganda ialah analisis untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Rumus regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

➤ Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengukur tingkat keeratan dalam penelitian disebut koefisien korelasi. Tujuannya ialah untuk mencari tahu kekuatan serta kelemahan hubungan masing-masing variabel.

Korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya bisa dilihat pada tabel dibawah:

Tabel Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

➤ Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi (R²) distribusi mengukur persentase variabel Independen terhadap variabel dependen. Ukuran efek antar variabel dinyatakan sebagai persentase dalam model regresi. Berikut adalah rumusnya:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Nilai determinasi

R² : Nilai korelasi

6) Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua jenis yaitu uji parsial dan uji simultan. Priyatno (2018) menyatakan bahwa uji parsial dan uji simultan adalah:

➤ **Uji t (Parsial)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui nilai uji t apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen ke variabel dependen. Dalam uji parsial cara mengetahui hasilnya yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai signifikan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria keputusan adalah:

- a. sig > 0,05 diterima Ho dan Ha ditolak.
- b. sig < 0,05 diterima Ha dan Ho ditolak.

➤ **Uji F (Simultan)**

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui nilai uji F apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji simultan cara mengetahui ada pengaruhnya dengan membandingkan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria keputusan adalah:

- a. Sig > 0,05 diterima Ho dan Ha ditolak.
- b. Sig < 0,05 diterima Ha dan Ho ditolak.

D. HASIL PENEITIAN

Regresi Linear Berganda

Linear berganda ialah model penyelidikan untuk mencari tahu adakah pengaruh variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
a. (konstanta)	13.314	3.276	0.003	
Komunikasi Interpersonal (X1)	.295	3.063	0.004	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	.239	2.041	0.002	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil regresi linear berganda pada tabel diatas variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pada kinerja karyawan didapatkan koefesien dengan konstanta = 13.314 dan $b_1 = 0,295$ $b_2 = 0,239$ sehingga diperoleh nilai regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$
$$Y = 13.314 + 0,295 X_1 + 0,239 X_2$$

Hasil perhitungan regresi diatas maka bisa dijelaskan:

1. Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal yaitu 0,295. Maka komunikasi interpersonal sebesar satu persen bisa menambah peningkatan kinerja karyawan sebesar 29.5% dengan asumsi nilai motivasi kerja.
2. Nilai koefesien regresi dari motivasi kerja yaitu 0,239. Maka peningkatan komitmen kerja sebanyak satu persen akan menambah peningkatan kinerja karyawan sebanyak 23,9% dengan asumsi nilai komunikasi interpersonal.



Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi adalah suatu analisis untuk mencari tahu seberapa dekat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta mengetahui kekuatan atau kelemahan hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi

No.	Variabel	R	Sig.	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal	0.621	.000	Kuat
2.	Motivasi Kerja	0.544	.000	Sedang

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang dijabarkan pada tabel hasil uji korelasi di atas bisa dilihat nilai korelasi (r) variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat adalah 0,621, yang artinya korelasi variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah kuat. Selain itu, nilai korelasi sebesar 0,544 antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan tergolong sedang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) adalah uji yang dilakukan menghitung persen pengaruh variabel dependen terhadap variabel Independen dalam model regresi. Nilai R-kuadrat adalah nilai koefisien determinasi.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adusted R Square	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	.621 ^a	.385	.367	Rendah
Motivasi Kerja	.544 ^a	.296	.274	Rendah

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas menjelaskan persamaan koefisien determinasi,yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Nilai R-squared untuk variabel komunikasi interpersonal diketahui sebesar 0,385, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal kepada kinerja karyawan adalah 38,5%. Selanjutnya untuk nilai R-squared untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,296 dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja kepada kinerja karyawan adalah sebesar 29,6%.

Uji t (Parsial)

Uji parsial (t) dilakukan untuk mencari tahu adakah pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji t

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefesie n Regresi	t- hitung	Sig.
Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal	.295	3.063	.004
	Motivasi Kerja	.239	2.041	.002

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji t diatas dapat dijelaskan:

1. Variabel komunikasi interpersonal kepada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai $0,004 < 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$. Artinya terdapat pengaruh diantara variabel komunikasi interpersonal ke kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja kepada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai $0,002 > 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian bisa disimpulkan terdapat pengaruh diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan (F) merupakan pengujian mencari tahu apakah seluruh variabel bebas bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji F

Variabel	Sig.	a = 0,05	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	.000 ^b	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)			

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil uji F diatas nilai variabel bebas dan variabel terikat sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel bebas terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersamaan.

E. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah $0,004 < 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$. Dari sini dapat disimpulkan secara parsial komunikasi interpersonal ada pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Komunikasi antar pribadi sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik antar karyawan dapat menciptakan ide baru atau bertukar pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini berbanding lurus dengan penelitian Saragih (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel terikat.



2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang

Berdasarkan hasil uji-t dengan nilai signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,002 < 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merangsang karyawan untuk bekerja secara optimal. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan ialah tanggung jawab pimpinan agar mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan.

Elfira, Makhdalena dan Caska (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja secara parsial terdapat nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian ini.

3) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang.

Hasil uji parsial (F) variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan ialah $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel bebas secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien korelasi (R) secara keseluruhan diketahui nilai $0,675$ atau $67,5\%$ yang artinya hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja ke kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang dapat disimpulkan ada hubungan kuat. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) dengan nilai sebesar $0,455$ yang berarti besarnya pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang adalah $45,5\%$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari, Rizqi dan Zulkurniawati (2021) menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring Palembang, maka ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang.
- c. Dari hasil uji yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang

2) Saran

- a. Pimpinan: Pimpinan diharapkan bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan memberikan dukungan atau solusi kepada karyawan serta membimbing dan berkerja sama.

- b. Karyawan: Karyawan diharapkan bisa menjaga hubungan baik antar karyawan agar tetap tercipta komunikasi yang baik dan mempertahankan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi kelangsungan di perusahaan dan memajukan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.
- c. Peneliti dimasa yang akan datang agar bisa menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan berbagai variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi (Studi Kasus tentang Fungsi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai)*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- BSB. (2022). *RUPS Tahun Buku 2021*. Retrieved from <https://www.banksumselbabel.comDetikBerita?ID=2812>.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elfira, Makhdalena, & Caska. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru. *JUMPED*.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Harapan, E., & Ahmad, S. (2019). *Komunikasi Antarpribadi : Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*.



Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: CV.Setia Bakti.