



Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mandiri tbk KCP Sungguminasa)

Abdillah Mubarak, Muh Arif, Aminuddin ✉

Program Pascasarjana, Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

This study aims to test and at the same time examine Work Motivation, Payroll Management Information Systems, and Interpersonal Communication Skills on Employee Performance. This study was conducted at the PT Bank Mandiri office which is domiciled and active in Gowa Regency. This study involved 32 people as the population and the sample used was a saturated sample so that the total sample was the total population. This study uses primary data collected using a questionnaire. Furthermore, the data were analyzed using the SPSS statistical tool using the multiple regression analysis method. The data were tested through several stages of testing such as validity, reliability, normality and heteroscedasticity tests. Furthermore, to prove the hypothesis proposed in this study, it will be seen through the coefficient of determination test, partial test (t-test) and simultaneous test (f-test). The results of this study partially prove that the variables of Work Motivation, Payroll Management Information System, and Interpersonal Communication Ability have a positive and significant impact on employee performance at PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa. Meanwhile, simultaneously, the variables of Work Motivation, Payroll Management Information System, and Interpersonal Communication Ability have a positive and significant effect. Of the three independent variables, the dominant Interpersonal Communication Ability variable has an effect on improving employee performance at PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa.

Keywords:

Work Motivation, Payroll Management Information System, Interpersonal Communication and Employee Performance.

✉ Corresponding author:

Email Address: abdillahmubarak@gmail.com

1. Introduction

Kondisi dunia Perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan dari waktu ke waktu. Perubahan ini selain disebabkan oleh perkembangan internal dunia perbankan, hal ini juga tidak terlepas dari pengaruh dari penguat perkembangan di luar dunia perbankan, seperti sector riil dalam perekonomian, politik, hukum dan sosial. Perbankan pada masa ini sangat dipengaruhi oleh berbagai kepentingan ekonomi dan politik penguasa, dalam hal ini pemerintah. Pada masa colonial kegiatan perbankan di wilayah Hindia-Belanda ini terutama di arahkan untuk melayani kegiatan usaha dari perusahaan besar milik colonial di wilayah jajahannya serta membantu administrasi anggaran milik pemerintah. Dengan demikian fungsi utama perbankan pada masa penjajah adalah memberikan jasa keuangan kepada perusahaan besar milik colonial seperti giro, garansi bank, pemindahan dana dll. Membantu pemindahan jasa modal dari wilayah colonial ke Negara jajahan dan mengadministrasikan anggaran pemerintah untuk membiayai kegiatan pemerintah colonial. PT Bank Mandiri saat ini merupakan salah satu bank yang terkemuka di Indonesia. Dengan semakin berkembangnya sebuah lembaga perusahaan maka di perlukan sebuah keseimbangan Sumber daya Manusia yang berkompetensi tinggi dalam hal ini Kinerja Pegawai. Tantangan tersebut mampu memberikan dorongan untuk terus berinovasi dalam pengembangan Pegawai dari segi aspek kebahagiaan, kapabilitas hingga produktivitas. Dalam menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja bisnis secara berkelanjutan. Tantangan tersebut di antaranya disrupsi digital dan teknologi, era volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity (VUCA), serta hadirnya generasi milenial. Bank Mandiri juga menyadari bahwa waktu para pegawai dalam satu hari banyak di habiskan untuk bekerja, karena itu perusahaan berupaya memberikan kenyamanan bekerja kepada seluruh pegawai. Semakin berkembangnya jumlah bank di Indonesia menjadikan adanya persaingan di lingkup perbankan nasional. Hal ini dapat terlihat dari persaingan yang ditawarkan dalam hal kualitas layanan. Kualitas layanan yang ditawarkan, salah satunya dari segi kinerja karyawan di bank yang kemudian akan mempengaruhi citra suatu bank (Juniawan, 2014). Studi ini dilakukan pada PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa. Pertumbuhan Bank di Indonesia dengan menilai kualitas kinerja dapat diketahui dari jumlah sumber daya manusia. Dari jumlah sumber daya manusia di bank yang semakin banyak dengan kompetensi dan memiliki kinerja yang harus sesuai, maka akan berdampak kepada pemberian layanan yang tepat, cepat dan mudah dalam melakukan transaksi sehari-hari, baik itu penghimpunan dana maupun penyaluran dana (Hudaya, dkk, 2013: 2). Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Herzberg berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. (Robbins, 2008: 214). Selain Motivasi Kerja, tuntutan kebutuhan yang semakin kompleks dan serba percepatan menyebabkan adanya perubahan dan perlunya teknologi dalam lingkungan masyarakat. Hal itu dapat dilihat dengan adanya perkembangan peralatan teknologi canggih yang mampu membantu manusia memenuhi kebutuhan hidup secara lebih canggih, salah satunya antara lain melalui teknologi informasi. Salah satu asset organisasi yang paling berharga saat ini adalah system informasi yang

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

responsif dan berorientasi pada pengguna. Dengan sistem yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan jumlah persediaan yang harus dikelola, mengurangi kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan mempermudah pengambilan keputusan bagi manajemen untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu, audit atas pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi semakin dibutuhkan, sehingga sistem yang dimiliki efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi memiliki dampak yang cukup signifikan karena industri perbankan merupakan salah satu industri yang paling tinggi dalam tingkat ketergantungan pada aktivitas-aktivitas pengumpulan, pemrosesan, analisa dan penyampaian laporan (informasi) yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para nasabahnya (Roger dan Muthalib dalam Lindawati & Salamah, 2012). Sedangkan komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia. Sejak lahir manusia telah melakukan komunikasi yang sangat sederhana, seiring dengan perkembangan individu komunikasi pun menjadi lebih sempurna sehingga terjadi suatu proses antara pemberi pesan dengan penerima pesan. Komunikasi ini dibutuhkan dalam semua sisi kehidupan, baik dalam rumah tangga maupun lingkungan masyarakat, termasuk dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aqil Rakhmansyah, M. Al Musadieq dan Heru Susilo, 2014) mengenai Implementasi Sistem Informasi Manajemen pada Proses decision Sistem (DSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Proses Decision Sistem menghasilkan keputusan yang di hasilkan lebih akurat, karena data dan informasi dalam pengambilan keputusan. (Sudarto, Suwardi Lubis dan Paidi Hidayat, 2009) meneliti tentang Komunikasi Interpersonal dan Motivasi dengan variable dependen kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal yang terjadi di perusahaan belum sesuai harapan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian motivasi yang ada dalam perusahaan telah memadai sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan kinerja karyawan.

H2: Sistem Informasi Manajemen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kualitas layanan kinerja karyawan.

H3: Kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kualitas layanan kinerja karyawan

2. Method, Data, and Analysis

Penelitian dilakukan di Kantor PT Bank Mandiri Tbk KCP Sungguminasa. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari Bank Mandiri KCP Sungguminasa sejumlah 32 orang. Penelitian dilakukan terhadap sample yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling yaitu populasi yang dijadikan sample berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f).

3. Result and Discussion

Penelitian ini dilakukan kepada para karyawan PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa. Dalam hal ini peneliti mendatangi langsung Kantor PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa. Tahap pertama pengujian dalam penelitian ini adalah melakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, dan Jenjang Pendidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

Tahap pertama adalah melakukan uji validitas data untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pertanyaan pada kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila faktor tersebut positif dan besarnya 0.3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014: 126). Kesimpulannya, kuesioner dapat dikatakan valid apabila semua item pertanyaannya memiliki angka di atas 0.30.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0.820	0,30	Valid
X1.2	0.584	0,30	Valid
X1.3	0.625	0,30	Valid
X1.4	0.765	0,30	Valid
X2.1	0.534	0,30	Valid
X2.2	0.731	0,30	Valid
X2.3	0.669	0,30	Valid
X2.4	0.820	0,30	Valid
X2.5	0.757	0,30	Valid
X3.1	0.722	0,30	Valid
X3.2	0.647	0,30	Valid
X3.3	0.603	0,30	Valid
X3.4	0.536	0,30	Valid
X3.5	0.690	0,30	Valid
Y.1	0.732	0,30	Valid
Y.2	0.744	0,30	Valid
Y.3	0.895	0,30	Valid
Y.4	0.631	0,30	Valid

Tahap kedua adalah melakukan uji Realibilitas. Prosedur pengujian reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien reliabilitas alpha. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh melalui penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (single-trial administration). Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien alpha dari Cronbach. Teknik koefesien alpha untuk menguji reliabilitas alat ukur dihitung dengan bantuan program SPSS version 24.0 for windows.

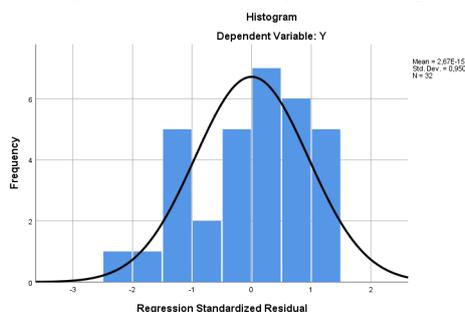
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	0.663
Sistem Informasi Manajemen Penggajian	0,744
Komunikasi Interpersonal	0.642

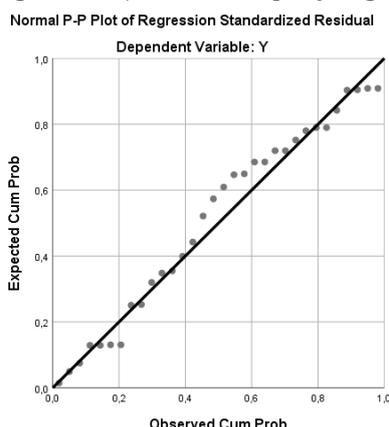
Tahap ketiga adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram



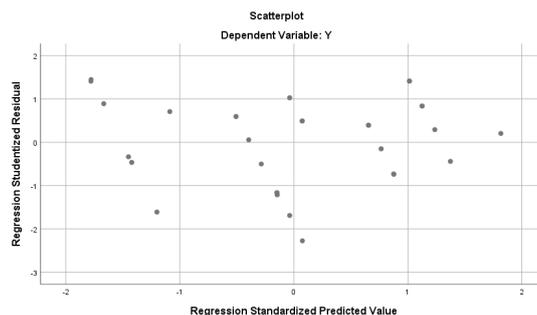
memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil.



Gambar 2. Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tahap keempat adalah melakukan uji Heterokedastisitas. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan diagram diatas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tahap kelima adalah melakukan uji heterokodastisitas untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian yang dapat dilihat dari grafik plot. Jika plot membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokodastisitas. Jika plot tidak membentuk pola tertentu, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan telah terjadi homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah plot yang mengindikasikan homokedastisitas atau tidak terjadi heterokodastisitas. (Ghozali, 2001). Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik plot diatas yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	3,107	Tidak Multikolinearitas
X2	4,285	Tidak Multikolinearitas
X3	6,097	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian.

Tahap keenam adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel- variabel terikat (dependent) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel bebasnya (independent).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

1	(Constant)	-1,045	,206		-5,080	,000
	X1	,196	,073	,175	2,675	,012
	X2	,249	,081	,236	3,077	,005
	X3	,803	,119	,617	6,731	,000
<hr/>						
	R					0,981
	R Square					0,961
	Adjusted R Square					0,957
	F					232,497
	F-Sig.					0,000

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 1,045+ 0,196 X1 + 0,249 X2 + 0,803 X3 + ei$$

Nilai Constant (a) adalah sebesar Konstanta sebesar 1,045 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja Pegawai sebesar 1,045.. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal adalah sebesar + 0,196 X1 + 0,249 X2 + 0,803 X3. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja (X1). Sistem Informasi Manajemen Penggajian (X2) dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan komunikasi Interpersonal meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,196 X1 + 0,249 X2 + 0,803 X3.

Nilai koefisien Adjusted R Square yang dihasilkan Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi, nilai R square yang diperoleh sebesar 0,961 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Kepegawiaan dan Komunikasi Interpersonal sebesar 96,1% dan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

Pengujian signifikan simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 232,497. dengan nilai profitabilitas (sig.) 0,000. Nilai Fhitung tersebut dibandingkan dengan Ftabel, diketahui jumlah variabel independen (k) = 3, dan jumlah sampel (n) = 32, maka diperoleh $df1 = 4 - 1 = 3$ ($df1 = k - 1$) dan $df2 = 32 - 4 = 28$ ($df2 = n - k$) yang menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung memiliki nilai yang lebih besar dari Ftabel ($232,497 > 2,95$). Selain itu Fhitung yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X1) Sistem Informasi Manajemen Kepegawiaan (X2) dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal (X3) berbanding lurus terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain jika nilai Motivasi Kerja (X1) Sistem Informasi Manajemen Kepegawiaan (X2) dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal (X3) meningkat maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui Motivasi Kerja (X1), Sistem Informasi manajemen penggajian (X2) dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimana setiap variabel menunjukkan t-hitung seperti Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

sebesar 2,675 dengan tingkat signifikansi 0.0012 yaitu 1,701. Sistem Informasi Manajemen Penggajian menunjukkan t-hitung sebesar 3,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 1,701 dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal menunjukkan t-hitung sebesar 6,731 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 1,701.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja dalam hal ini tentu sangat memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang Karyawan. Dengan adanya sifat saling memotivasi satu sama lain serta adanya hubungan yang baik melalui komunikasi interpersonal atau dalam hal ini komunikasi dua arah tentunya menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut ini juga dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Robbins. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi juga dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai level of needs.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan,

Tidak hanya Maslow yang berdasar bahwa kebutuhan manusia terbagi, Mc Clelland's juga mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Penggajian terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem Informasi Manajemen Penggajian ataupun yang di kenal payroll sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan karena adanya system ini sangat membantu kinerja yang lebih baik efektif dan efisien. Hal-hal Berdasarkan tata laksana akuntansi yang sehat, membantu karyawan melaksanakan kegiatan seperti penginputan perubahan atas file induk penggajian, perekaman dan verifikasi rekapitulasi kehadiran pegawai, perhitungan gaji, pembayaran gaji, pencatatan biaya gaji dan pengeluaran kas.

Pemisahan fungsi/ tanggung jawab di atas memiliki tujuan untuk memastikan hal-hal sebagai berikut semua transaksi penggajian telah diotorisasikan dengan benar semua transaksi penggajian yang dicatat valid (benar-benar terjadi), Semua transaksi penggajian yang valid dan

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

disahkan, telah dicatat, Semua transaksi penggajian dicatat dengan akurat, Aset (kas, data) dijaga dari kehilangan / pencurian.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Sistem Informasi Manajemen Penggajian terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ketika Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian semakin besar, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Sistem Informasi Manajemen Penggajian dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memberikan pemahaman komunikasi interpersonal biasanya dipergunakan antara dua orang atau lebih, dalam kondisi tatap muka. Untuk dapat memperoleh komunikasi interpersonal yang efektif, perlu adanya saling memahami proses komunikasi interpersonal, metode, komponen pendukung sebuah komunikasi. Beragamnya pola kehidupan manusia mulai dari cara berpikir, sifat-sifat serta budayanya ini semua menyebabkan beragamnya tipe atau jenis komunikasi interpersonal. Dalam komunikasi interpersonal hanya melibatkan beberapa orang saja. Hal ini pula yang membuat penelitian ini dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ketika Komunikasi Interpersonal semakin besar, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu.

Dalam penelitian ini pula menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal menjadi variable yang paling dominan di antara variable Motivasi Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai.

4. Simpulan

Hasil studi ini menemukan bahwa Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa. Hasil Studi ini juga menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal merupakan variable yang dominan terhadap kinerja pegawai antara beberapa variable lainnya pada PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa.

Hasil penelitian ini menyarankan agar penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan faktor Komunikasi Interpersonal agar mampu meningkatkan kinerja pada karyawan pada PT Bank Mandiri khususnya di KCP Sungguminasa. Selain kemampuan komunikasi interpersonal diharapkan untuk tetap memperhatikan dan memberikan Motivasi kerja sebagai dorongan dalam bekerja, Sistem Informasi manajemen yang baik dilakukan secara up to date yang mampu memberikan informasi sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Kepada Pihak PT Bank Mandiri KCP Sungguminasa agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan informasi dalam pengambilan keputusan demi menjaga Hasil Kinerja agar tetap Berpengaruh Positif terhadap perusahaan.

Reference

- Agil Rakhmansyah, M. Al Musadieg, dan Heru Susilo. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 14 No 1 September 2014.
- Hudaya, dkk. (2013). Pengukuran Kinerja Teller dengan Menggunakan Metode Sampling Pekerja di Bank BRI Unit. Jurnal STT-Garut All Right Reserved, ISSN: 2302- 7320, Vol. 11, No. 1,2
- Juniawan, A. (2014). Kualitas Pelayanan Islami dan Kepuasan Nasabah pada Bank Umum Syariah di Jakarta. Jurnal Liquidity, Vol. 3, No.1, 51.
- Robbin, P, Stephen. (2008). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Jilid I dan II. Edisi Kedelapan). Jakarta: Prenhallindo

Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi

.....

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta..