

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO INDRA DEPO BANGUNAN MAKASSAR

Andi Sawe Ri Esso¹, Abd. Rahman Yus², Amraeni³, Nurlaila Syarfiah Asfo⁴, Fahmi Iqbal Firmananda⁵, Rifqil Khairi⁶, Diany Mairiza⁷

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Patempo^{1,3,4}, Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sawerigading Makassar², Jurusan Bisnis Digital Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai⁵, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai^{6,7},

andisawerieso@unpatempo.ac.id¹, rahmanyus05@gmail.com², amraeni.stiepi@gmail.com³, nurlailasyarfiahasfo@gmail.com⁴, fahmiqbalfirmananda@universitaspahlawan.ac.id⁵, rifqilkhairi@universitaspahlawan.ac.id⁶, dianymairiza@universitaspahlawan.ac.id⁷

*Corresponding Author: rahmanyus05@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan, untuk mengetahui secara simultan Komunikasi, Motivasi dan kerjasama Tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar. Data yang diperoleh di dalam penelitian ini merupakan data primer dengan cara disebar kuesioner kepada responden. Data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda model. Hasil penelitian membuktikan, 1) Nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,091 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,858 > 1,991) dan tingkat signifikan 0,003 < 0,1 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Diketahui nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,164 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,370 > 1,991) dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Diketahui nilai koefisien variabel kerjasama tim sebesar 0,385 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,644 > 1,991), tingkat signifikan 0,000 < 0,05 terhadap minat kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The objectives of this research to determine the effect of communication on improving employee performance, to determine the effect of motivation on increasing employee performance to determine the effect of teamwork on improving employee performance, to determine simultaneously Communication, Motivation and Teamwork on increasing employee performance at Toko Indra Depo Gedung Makassar. The data obtained in this research is primary data by distributing questionnaires to respondents. Data were analyzed using multiple linear regression models. The research results prove, 1) The coefficient value of the communication variable is 0.091 with a value of $t_{count} > t_{table}$ (2.858 > 1.991) and a significance level of 0.003 < 0.1 which has a significant influence on employee performance. 2) It is known that the coefficient value of the motivation variable is 0.164 with a value of $t_{count} > t_{table}$ (2.370 > 1.991) and a significant level of 0.001 < 0.05 that motivation has a significant influence on employee performance. 3) It is known that the coefficient value of the teamwork variable is 0.385 with a value of $t_{count} > t_{table}$ (4.644 > 1.991), a significant level of 0.000 < 0.05 on employee performance interest.

Keywords: Communication, Motivation, Teamwork, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karena kualitas kerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Sumber daya manusia

adalah aset yang paling penting perusahaan. Sebagai suatu organisasi, perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kinerja tinggi (Noviyanti dkk, 2023).

Melakukan sebuah pekerjaan, tiap individual dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki *skill* di dalam berkomunikasi dan hubungan yang baik secara menyeluruh, baik dengan atasan, bawahan dan sesama rekan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita dan pikiran sumber berita ketempat tujuan (Sukri, 2022). Penelitian ini dilakukan pada karyawan Toko Indra Depo Bangunan Makassar yang diharuskan berkinerja tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Toko Indra Depo Bangunan Makassar ialah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bahan bangunan yang berlokasi di Makassar.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada pada Toko Indra Depo Bangunan Makassar, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari karyawan Toko Indra Depo Bangunan Makassar itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja yang masih minim. Hal tersebut dapat dilihat dengan tingkat absensi yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data absensi karyawan Toko Indra Depo Bangunan Makassar tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
1	2018	77	43	90	26	321
2	2019	80	61	121	43	202
3	2020	71	58	59	29	253
4	2021	75	45	126	27	158
5	2022	81	68	89	30	218

Sumber: Toko Indra Depo Bangunan Makassar tahun 2023

Masalah absensi secara nyata memberikan sebuah gambaran pekerja di Toko Indra Depo Bangunan Makassar yang ternyata masih banyak terlambat dalam pertahunnya. Memahami motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar dalam diri untuk mencapai keinginan, cita-cita dan tujuan (Halim 2020). Komunikasi yang terjalin di perusahaan belum berjalan baik, jaranganya karyawan diajak berdiskusi dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan. Tiap perusahaan membutuhkan informasi sehingga diperlukan komunikasi yang cepat dan transparansi guna mencapai tujuan perusahaan (Najati & Susanto, 2022).

Karyawan harus melaksanakan apa yang diperintahkan tanpa adanya pertanyaan sehingga terjadi kesenjangan antara atasan dengan bawahan yang memberikan dampak kinerja yang belum sepenuhnya tercapai. Selain itu kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, karyawan lebih cenderung bekerja secara individu di dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu dan memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri tanpa menghiraukan dan menawarkan bantuan. Salah satu yang menjadi faktor intern sebuah perusahaan agar berjalan dengan baik adalah kinerja yang dimiliki oleh para pegawai (Wijaya dkk 2022).

Kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukan di kemudian hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya,

karena kerjasama tim yang baik dapat menghasilkan kinerja yang cepat dan lebih baik. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Memahami motivasi sangat penting untuk peningkatan kinerja tidak adanya inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku ada tidaknya suruhan dalam bekerja bahkan tidak adanya pekerjaan akan bersantai pada jam kerja dan keluar dari ruangan untuk mengobrol dan menunggu perintah ataupun arahan dari pimpinan untuk diberikan tugas ataupun pekerjaan yang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan perilaku sesuai keinginan di organisasi (Hajar 2019).

STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Komunikasi

Menurut Sari dkk (2021) mengindefinisikan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan nonverbal yang dilakukan dua orang atau lebih Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan ke berbagai macam bentuk (yakni tulisan atau lisan) dan metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian secara langsung atau melalui media yakni telepon, memo atau laporan. Menurut Sukri (2022) mengatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita dan pikiran dari satu sumber berita ketempat tujuan. Sedangkan menurut Yuwana (2022) komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi keterampilan serta lainnya dengan menggunakan simbol, kata-kata dan gambar.

Motivasi

Menurut Halim (2020) motivasi adalah usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Sembiring (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan/instansi karena motivasi menjadi bagian dari kegiatan perusahaan di dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja.

Kerjasama Tim

Menurut Wiyono (2021) kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang ataupun lebih yang berhubungan untuk menyelesaikan sebuah kegiatan. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain. Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang profesional bekerjasama untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas menuju keberhasilan perusahaan (Setiani dkk, 2020).

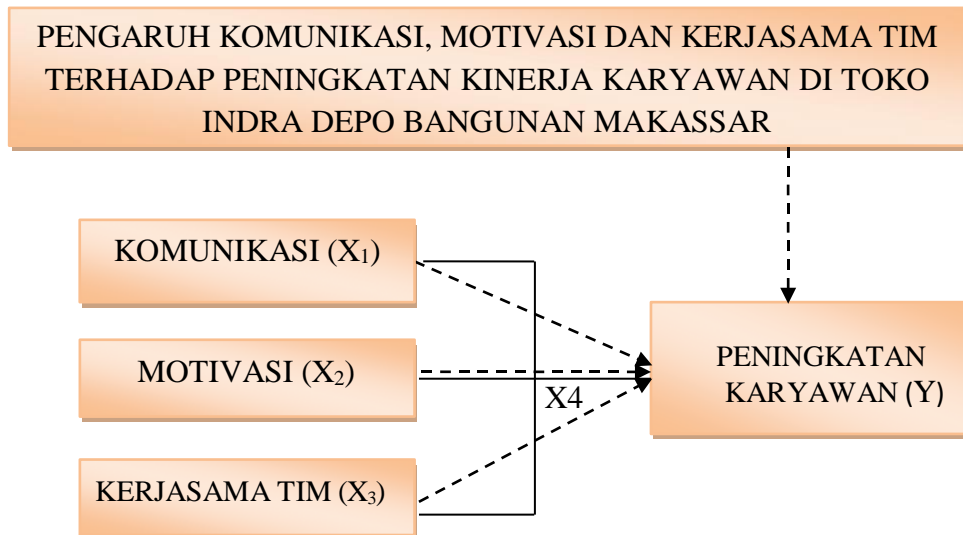
Kinerja Karyawan

Menurut Sari dkk (2021) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Agustin & Permatasar (2020) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Pikir

Unsur penting dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas dan mampu memberikan kontribusi optimal ke perusahaan. Untuk mendapatkan

unsur-unsur tersebut membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi efektif. Komunikasi yang baik membantu perkembangan motivasi dan kerjasama tim. Di dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama tim yang baik agar pekerjaan terselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, oleh karena itu diperoleh hasil sehingga ditarik kesimpulan dan saran serta akan direkomendasikan kepada karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar.



METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka agar mampu digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar berjumlah 81 orang. Menurut Agustin & Permatasari apabila jumlah populasi kurang 100 orang maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasi. Variabel penelitian adalah Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) Kerjasama Tim (X_3) dan Secara simultan (X_4), serta Peningkatan kinerja karyawan (Y) data yang digunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dengan memberikan angket kepada responden, dan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71060531
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083

Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Unstandardized
Residual

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan nilai K-S sebesar 0,083 dan asym sign merupakan 0,200 > 0,05 . Hal ini berarti data residualnya berdistribusi normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi (X1)	.879	1.138
Motivasi (X2)	.832	1.202
Kejasama Tim (X3)	.939	1.065

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.264	1.984		3.158	.002
Komunikasi (X ₁)	.091	.106	.088	.858	.003
Motivasi (X ₂)	.164	.119	.145	1.370	.001
Kejasama Tim (X ₃)	.385	.083	.463	4.644	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai signifikan variabel komunikasi lebih besar dari 0,05, variabel motivasi lebih besar dari 0,05 serta variabel kerjasama tim lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi tidak terjadi heteroskedastisitas dan variabel kerjasama tim terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.264	1.984		3.158	.002
	Komunikasi (X1)	.091	.106	.088	.858	.003
	Motivasi (X2)	.164	.119	.145	1.370	.001
	Kejasama Tim (X3)	.385	.083	.463	4.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.264	1.984		3.158	.002
	Komunikasi (X1)	.091	.106	.088	2.858	.003
	Motivasi (X2)	.164	.119	.145	2.370	.001
	Kejasama Tim (X3)	.385	.083	.463	4.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.582	.435	2.763

a. Predictors: (Constant), Kejasama Tim (X₃), Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar, berdasarkan Uji Hipotesis perhitungan melalui uji statistik bahwa Nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,091 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,858 > 1,991$) dan tingkat signifikan $0,003 < 0,1$. Disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,164 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,370 > 1,991$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diketahui nilai koefisien variabel kerjasama tim sebesar 0,385 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,644 > 1,991$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hail penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar, maka komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Komunikasi, motivasi dan kerjasama tim pada kinerja karyawan di Toko Indra Depo Bangunan Makassar menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arifin, A. R. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Armasari, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138-151.
- Halim, F. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Autorent Lancar Sejahtera* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta)
- Iskandar, D., & Nasabella, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290-301.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
-

- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Utami, A. M., Istiatin, I., & Mursito, B. (2022). Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 632- 638.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402.
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 3(2), 1-12.
-