

**Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada
PT. Lion Parcel Di Kota Palu**

**The Influence Of Teamwork And Communication On Employee Motivation
At PT. Lion Parcel In Palu City**

Refry Wantara Tibe¹, Husein Hi. Moh Saleh², M. Risal³

refrywantara.npwp@gmail.com¹

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

^{2,3} Dosen Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disebarkan kepada 32 karyawan PT. Lion Parcel Palu. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Lion Parcel di Kota Palu. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Lion Parcel di Kota Palu. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Lion Parcel di Kota Palu.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of teamwork and communication on work motivation. The type of research used is descriptive verification research. Data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The questionnaire was distributed to 32 employees of PT. Lion Parcel Palu. The scale used in this study is the Likert scale and the analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that teamwork and communication have a significant effect on employee work motivation at PT. Lion Parcel in Palu City. Teamwork has a significant effect on employee work motivation at PT. Lion Parcel in Palu City. Communication has a significant effect on employee work motivation at PT. Lion Parcel in Palu City.

Keywords: Teamwork, Communication, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam mendukung operasional dan aktivitas dari sebuah instansi atau perusahaan, oleh karenanya sangat beralasan jika banyak instansi yang berorientasi mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya secara optimal, karena akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusia. Oleh karena itu, karyawan perlu dipacu motivasi kerjanya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya yang lain.

Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersamasama demi mencapai tujuan kelompok (Leonardo, 2013:371). Kerjasama dapat diwujudkan melalui sinergitas kekuatan beberapa anggota tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk dapat mencapai kerjasama tim yang baik maka ada beberapa tahapan kerjasama yang dilakukan yaitu kesamaan tempat, kesamaan pikiran, dan kesamaan jiwa. Kerjasama tim sangat bermanfaat menurut Kaswan (2014:14) karena mampu menciptakan sebuah proyek lebih berkualitas serta mampu menekankan efisiensi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi serta

mendorong perkembangan organisasi ke depan.

Komunikasi dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting terutama bagi para karyawan dan atasan ketika melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan memberikan penjelasan atau arahan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka mengerjakan dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah tekanan. Ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan setiap orang terutama dalam melaksanakan tiap pekerjaan dan kegiatan suatu perusahaan ataupun organisasi komunikasi menjadi sangat penting dan dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas suatu pekerjaan.

Untuk mewujudkan karyawan yang mapan serta berkualitas, perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawannya dengan bermacam upaya. Disamping itu, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta aman, pemberian sarana fasilitas, gaji, cuti, pemberian reward, tunjangan hari raya serta peningkatan kesejahteraan yang lain sebagai strategi untuk mendukung keberhasilan karyawan.

Pentingnya komunikasi di tempat kerja memang tidak dapat

disangkal. Pemimpin kerap kali kurang menyadari pentingnya komunikasi ditempat kerja dan tidak dapat menyampaikan ide, tujuan, dan visi perusahaan dengan jelas. Ketika karyawan tidak dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dan kurang mampu berkomunikasi dengan baik, maka hal ini dapat memberikan dampak yang negatif pada kinerja karyawan. Ketika minimnya proses berbagi informasi antara dua atau lebih individu didalam suatu perusahaan, maka pemborosan sumber daya akan sering terjadi. Untuk menghindari hal tersebut komunikasi yang efektif ditempat kerja sangat penting dan harus didorong demi keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Komunikasi itu sendiri merupakan the sender yang mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai pesan kepada orang, kelompok atau organisasi lain (Greenberg dan Baron, 2017:166).

Alasan peneliti memilih pegawai Lion Parcel Palu sebagai objek dalam penelitian ini karena berdasarkan masalah dan kendala yang ditemukan didalam perusahaan. Penulis telah melakukan pengamatan awal dan mendapatkan masalah yang terjadi pada Lion Parcel Palu. Adapun masalah tersebut yakni masih kurangnya keterbukaan informasi dan kurangnya komunikasi yang efektif sesama karyawan dalam menanggapi instruksi dari pimpinan/atasan, kemudian adanya

kelalaian dan menunda menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Masalah lainnya yang terjadi pada Lion Parcel Palu, terlihat bahwa karyawan yang kurang motivasi bekerja jika tidak berada dalam pengawasan pimpinan. Selain itu kerjasama tim yang kurang baik, komunikasi kerja yang kurang baik sehingga menjadi kesalahan pahaman diantara kurir, hal tersebut mengakibatkan kurangnya produktivitas kinerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda oleh hal tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Lion Parcel di Kota Palu berjumlah 32. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel

Kerjasama tim dan komunikasi terhadap motivasi kerja .

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 20.0* sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Motivasi kerja			
		Koefisien Regresi	t-hitung (t-test)	Sig t	Partial
1.	Konstanta	0,756			
2.	Kerjasama tim (X ₁)	0,231	3,011	0,020	0,183
3.	Komunikasi (X ₂)	0,785	6,064	0,000	0,748
Multiple R		= 0,887		F-hitung = 53,656	
R Square		= 0,787		F-tabel = 3,35	
Adjusted R Square		= 0,773		t-tabel = 2,05283	
Sig.		= 0,05		Sig. F = 0,000	

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,756 + 0,231X_1 + 0,785X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kerjasama tim dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja.

- Nilai konstanta a sebesar 0,756 menunjukkan nilai motivasi kerja apabila variabel independen yaitu kerjasama tim dan komunikasi bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kerjasama tim dan komunikasi tidak berubah/konstan (X=0) maka motivasi kerja adalah sebesar 0,756.
- Nilai koefisien regresi b₁ sebesar 0,231 menunjukkan bahwa jika kerjasama tim meningkat, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi b₂ sebesar 0,785 menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen yang diteliti terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,887. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan motivasi kerja.

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,787. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan Kerjasama tim dan komunikasi dapat mempengaruhi 78,7% motivasi kerja. Adapun sisanya yang sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

Hasil Uji F

Uji Serempak (Uji F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diteliti secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Bila nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai F_{hitung} < F_{tabel} maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Dalam tabel regresi linier berganda diatas nampak bahwa nilai F_{hitung} kedua variabel independen sebesar 53,656 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat komunikasi 95% (α = 5%) sebesar 3,35 sehingga F_{hitung} > F_{tabel}. Sedangkan nilai sig. F adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari α = 5%. (0,000 < 0,05). Perbandingan

ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil Uji t

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengukur apakah variabel-variabel independen yang diteliti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

1).Pengaruh Kerjasama tim (X_1) Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kerjasama tim (X_1) adalah 0,526. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa Kerjasama tim memiliki hubungan positif yang rendah dengan motivasi kerja. Berarti bila Kerjasama tim meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap motivasi kerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel Kerjasama tim (X_1) sebesar 3,011 dan nilai t_{tabel} pada tingkat komunikasi 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,05283 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,020 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,020 < 0,05$). Hasil pengujian ini

menunjukkan bahwa secara parsial Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2).Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi (X_2) adalah 0,156. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa komunikasi memiliki hubungan positif yang rendah dengan motivasi kerja. Berarti bila komunikasi meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap motivasi kerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_2) sebesar 6,064 dan nilai t_{tabel} pada tingkat komunikasi 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,05283 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,005 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,005 > 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Keinginan mewujudkan motivasi kerja memerlukan adanya suasana kerja yang mendukung, yaitu adanya nilai-nilai dominan atau budaya organisasi

yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja pegawai. Nilai-nilai yang dilaksanakan sebagai filosofi dasar akan memberikan arahan bagi kebijakan instansi, pimpinan dan pegawai. Nilai dasar sebagai filosofi menjadi kerjasama tim akan melahirkan karakteristik individu dalam berperilaku di dalam perusahaan. Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal dan setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing. Bila kerjasama tim sudah baik, maka hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Sutrisno (2010:188) motivasi kerja tidak lepas dari kerjasama tim yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Sobirin (2007:7) menyatakan bahwa "Kerjasama tim adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi".

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006:78), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi

ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara kerjasama tim dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan motivasi kerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992, dalam Susanto, 2006). Sedangkan menurut Sutrisno (2010:199) mengungkapkan bahwa budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas motivasi kerja pegawai.

Pengukuran penerapan kerjasama tim di PT. Lion Parcel di Kota Palu dengan cara memberlakukan segenap tata tertib yang harus ditaati seluruh anggota organisasi tanpa terkecuali. Pemberian sanksi bagi yang melanggar tiap peraturan yang berlaku di PT. Lion Parcel di Kota Palu. Kontrol dan pedoman tersebut akan menjadi kebiasaan yang dilakukan masing-masing individu sehingga terbentuklah suatu sikap, nilai-nilai dan norma yang tertanam menjadi sebuah budaya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009:68), komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap motivasi kerja, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari komunikasi.

Komunikasi yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Komunikasi yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Disamping itu hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) mengenai pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja. Pegawai akan merasa nyaman apabila organisasi memberikan kenyamanan dalam hal komunikasi. Komunikasi lebih identik dengan keadaan fisik tempat kerja, seperti ruangan yang bersih dan sehat, penerangan yang cukup, suhu udara yang baik serta tidak ada kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015), Ramadanita dan Kasmiruddin (2018), Fauzi (2017) dan Andriany (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap

motivasi kerja Karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu.

2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu.

Saran

Penulis memberikan saran, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan meningkatkan kerjasama timnya dengan cara mengurangi konflik.
2. Sebaiknya PT. Lion Parcel di Kota Palu meningkatkan komunikasi dengan cara mengungkapkan perasaan yang dialami kepada rekan kerja.
3. Sebaiknya karyawan PT. Lion Parcel di Kota Palu saling menghargai antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arden, J. . (2016). *Bekerja Tanpa Stres: Cara Mengatasi Berbagai Tekanan Hari Kerja*. Buana Ilmu.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Elbidiansya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). IRDH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosyada Karya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Motivasi kerja pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI Press.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Rini, I. P., Studi, P., Sipil, T., & Gunadarma, U. (2019). *Proyek Pada Bangunan Bertingkat*. 3(2), 127–135.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2015). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Erlangga.
- Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Revisi). Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV R.A.De.Rozarie.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.