

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Makmur Perkasa

Leonardo Andrean¹⁾, Erizka Trinurfa Yuliadi²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : andrealeonardo1@gmail.com, erizka.trinurfa@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengungkapkan dampak yang diberikan oleh komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Budi Makmur Perkasa. Dalam penelitian ini, sampel yang terdiri dari 142 responden, seluruhnya adalah karyawan dari PT. Budi Makmur Perkasa, telah digunakan. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner, dan analisis data telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Interpretasi dari nilai determinasi koefisien (R) menyatakan bahwa Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja secara kolektif berkontribusi pada pemahaman kinerja karyawan, dengan R yang tercatat sebesar 0,931, R Kuadrat 0,866, dan R Kuadrat Disesuaikan mencapai 0,862. Penemuan ini menegaskan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen, dengan nilai R yang tercatat 0,931, sedangkan R Kuadrat yang mencapai 0,866 dan nilai R Kuadrat Disesuaikan yang tercatat sebagai 0,862 menunjukkan kekuatan hubungan tersebut. Tingkat signifikansi yang diraih adalah 0,000, menunjukkan nilai yang sangat rendah dibandingkan dengan ambang batas yang diakui sebesar 0,05. Melalui uji F (Simultan), diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen, yakni Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3), mempengaruhi secara bersama-sama kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam periode globalisasi saat ini, diperlukan oleh perusahaan agar terus-menerus memperbaiki dan memperluas kelebihan yang dimilikinya untuk dapat bersaing dan bertahan di tengah meningkatnya jumlah perusahaan dan organisasi yang baru, yang berdampak pada munculnya kompetisi di arena bisnis. Untuk bertahan dan memperkuat posisi dalam kompetisi antar perusahaan, pembangunan kelebihan perusahaan atau organisasi bisa dijalankan. Bergantung besar pada manusia sumber daya di dalam perusahaan merupakan proses pengembangan kelebihan tersebut. Manusia sumber daya dipandang oleh mayoritas perusahaan sebagai aset yang sangat bernilai yang dapat dikembangkan dan diperkaya potensinya, yang pada gilirannya akan menghasilkan kelebihan bagi perusahaan.

Kepentingan sumber daya manusia sebagai aspek krusial dalam mengendalikan dan mengoptimalkan aset utama suatu entitas korporasi tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, mendesak bagi entitas tersebut untuk mengalokasikan perhatian yang signifikan serta berkonsentrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Usaha tersebut diharapkan dapat merangsang perkembangan yang pesat dan berdampak positif terhadap kelanjutan kegiatan operasional yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia, yang terdiri dari para pekerja.

Pengaturan sumber daya manusia yang efektif dan tepat akan berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi serta produktivitas dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, perusahaan mampu mencapai visi dan misi secara optimal, sekaligus merealisasikan sasaran serta harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor utama untuk meraih pencapaian ini adalah melalui fokus dan perhatian yang konsisten terhadap manajemen sumber daya manusia.

Demi tercapainya sasaran yang sudah diinisiasi oleh perusahaan dari permulaan, langkah-langkah beragam dilaksanakan untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut. Strategi yang dipilih meliputi peningkatan pada kinerja karyawan. Usaha untuk mengangkat kinerja karyawan ini dilakukan dengan membangun komunikasi efektif antar pekerja dalam perusahaan. Komunikasi yang berkualitas dijamin akan memperlancar aliran informasi dalam organisasi. Fungsi esensial dari praktek ini adalah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman, mengeliminasi konflik, dan menjamin penjelasan tugas yang terperinci, yang memungkinkan penyelesaian tugas perusahaan secara lebih efisien serta meningkatkan hasil dari kinerja karyawan.

Agar target perusahaan dapat direalisasikan, kerjasama tim yang kokoh menjadi kebutuhan utama. Kerjasama ini bisa tercapai melalui upaya perusahaan dalam menciptakan komunikasi efektif di antara karyawan maupun lintas departemen. Di samping itu, motivasi kerja perlu disediakan oleh perusahaan untuk mendorong kinerja optimal dari para karyawan. Motivasi tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian insentif, penghargaan, atau pelatihan keterampilan tambahan.

Pemberian motivasi yang memadai oleh pihak manajemen diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Karena itu, menjadi tanggung jawab manajemen untuk menyusun strategi yang efektif untuk memotivasi

karyawan. Apabila karyawan tidak diberikan motivasi yang cukup, hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja yang berpengaruh terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Hasilnya, pencapaian tujuan perusahaan mungkin tidak sesuai dengan harapan.

METODE

Dalam penelitian ini, penggunaan pendekatan deskriptif dan analitik kuantitatif dimaksudkan untuk menilai pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi yang diterapkan bertujuan untuk mengkaji dampak tersebut secara mendalam. Dalam karyanya, "Pendekatan Penelitian Kuantitatif," Dr. Ajat Rukajat (2018) mengemukakan bahwa analisis deskriptif dapat digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang benar-benar ada di antara sekelompok individu, objek, atau situasi yang diteliti.

Sampel

Populasi dalam konteks penelitian diidentifikasi sebagai total subjek yang diteliti, sedangkan contoh khusus atau segmen dari populasi tersebut dikenal sebagai sampel, sebagaimana diungkapkan oleh Amin et al. (2023). Dalam penelitian yang dilakukan, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang diterapkan tersebut mencakup partisipasi semua individu dari populasi yang diteliti sebagai sampel, sering kali digunakan apabila jumlah total populasi berada di bawah tiga puluh, atau dalam penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan generalisasi dengan tingkat kekeliruan minimal. Sebagaimana yang dilaporkan oleh Mubarak pada tahun 2019, pendekatan ini telah memfasilitasi penetapan jumlah contoh yang sejalan dengan jumlah total karyawan di PT. Budi Makmur Perkasa, yang berjumlah 142 individu.

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif Menurut Dr. Vivi Silvia (2020) dalam karyanya "Statistika Deskriptif," metode statistik deskriptif telah digambarkan sebagai teknik analisis dan interpretasi data yang telah terkumpul, yang selanjutnya dipresentasikan dalam format grafis.
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas Menurut Janna dan Herianto (2021), efektivitas uji validitas termanifestasi dalam kapasitasnya untuk mengevaluasi keakuratan sebuah kuesioner dalam mengumpulkan data, khususnya dalam menilai ketepatan dari pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan.
 - b. Uji Reliabilitas Menurut Notoadmojo, yang dipetik dari Janna dan Herianto (2021), mengindikasikan pentingnya uji reliabilitas dalam menetapkan seberapa jauh suatu instrumen mampu menjaga konsistensinya, bahkan saat dilakukan pengukuran berulang kali.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas Nasrum (2018), dalam karyanya "Uji Normalitas Data", mengungkapkan bahwa syarat utama untuk pengujian inferensi statistik adalah normalitas data.

- b. Uji Multikolinearitas Menurut (Azizah, 2021) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sangat tinggi di antara variabel bebas model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan penggunaan metode regresi yang tidak tepat karena taksiran regresi yang tidak stabil dan variabel koefisien regresi yang sangat besar.
- c. Uji Heterokedastisitas Berdasarkan Pendapat Ghozali (dikutip oleh Azizah, 2021) mengungkapkan bahwa keberadaan heterokedastisitas dalam model regresi dapat dikenali dengan mengamati grafik scatterplot atau menganalisis hubungan antara nilai prediksi dari variabel terikat (SRESID) dan kesalahan residual (ZPRED).
4. Uji Regresi Sederhana Digunakan untuk memahami bentuk interaksi (positif ataupun negatif) antara variabel independen dan dependen serta untuk memprediksi fluktuasi nilai variabel dependen yang diakibatkan oleh perubahan pada variabel independen.
5. Uji Regresi Berganda Penggunaan teknik regresi linear berganda dalam penilaian diterapkan untuk mengukur pengaruh beberapa variabel independen pada variabel dependen.
6. Uji Hipotesis
 - a. Uji T Telah dijelaskan oleh Surajiyo (2020) bahwa penggunaan metode tersebut bertujuan untuk memverifikasi keakuratan hipotesis yang sudah dirumuskan.
 - b. Berdasarkan Surajiyo (2020), penilaian relasi antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dapat dijalankan melalui pemanfaatan Uji F.
7. Uji Koefisien Determinasi Menurut (Latief et al., 2019), koefisien determinasi (R^2), yang besarnya berkisar antara nol dan satu, menunjukkan tingkat ketepatan optimal dalam analisis regresi.

Hasil

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931 ^a	,866	,862	1,732	2,398

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Kerjasama

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Nilai Determinasi, dikenal juga sebagai Adjusted R Square, yang tercatat sebesar 0,862 atau 86,2%, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja, menyumbang secara signifikan sebesar 86,2% terhadap variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan, sebagaimana yang dipaparkan dalam tabel yang diperlihatkan. Adapun sisanya, yang berjumlah 13,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

1. Table Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,726	1,638		1,664	,099
	Komunikasi	,171	,051	,187	3,351	,001
	Kerjasama	,473	,058	,529	8,110	,000
	Motivasi Kerja	,297	,054	,297	5,480	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

$$Y = 2,726 + 0,171X_1 + 0,473X_2 + 0,297X_3 + \epsilon$$

Penjelasan untuk formula di atas dapat dirinci sebagai berikut:

1. Dinyatakan bahwa angka 2,726 merupakan indikasi dari pengaruh jika Variabel Bebas (Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja) memiliki poin yang setara dengan satu, maka kinerja karyawan akan dicatat sebesar 2,726.

2. Korelasi antara Kinerja Karyawan dan Komunikasi (X1) yang ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,171 mengindikasikan adanya pengaruh positif dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penurunan sebesar satu poin pada faktor Komunikasi diidentifikasi akan mengakibatkan pengurangan pada Kinerja Karyawan sejumlah 0,171.
3. Ditemukan bahwa nilai koefisien untuk variabel Kerjasama Tim (X2) adalah 0,473, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan dari variabel tersebut. Peningkatan sebesar satu poin pada kerjasama tim tercatat akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0,473 pada kinerja karyawan. Sebaliknya, pengurangan satu poin dalam kerjasama tim terbukti menurunkan kinerja karyawan dengan jumlah yang sama, yaitu 0,473.
4. Dari koefisien Motivasi Kerja (X3) yang bernilai 0,297, ditafsirkan bahwa eksistensi korelasi afirmatif antara Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Sehingga, peningkatan sebesar satu poin pada Variabel Motivasi Kerja akan mendatangkan penambahan pada Kinerja Karyawan sebanyak 0,297. Di lain hal, berkurangnya satu poin pada Variabel Motivasi Kerja tercatat akan menghasilkan penurunan pada Kinerja Karyawan sejumlah 0,297.

b. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2114,099	3	704,700	234,926	,000 ^b
	Residual	326,963	109	3,000		
	Total	2441,062	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Kerjasama

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan penelaahan yang dilakukan dengan memanfaatkan tabel Anova, terungkap bahwa angka F hasil kalkulasi melampaui angka F yang terdapat pada tabel acuan ($234,926 > 2,69$). Catatan tingkat signifikansi menunjukkan angka 0,00, yang berarti berada di bawah ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Kesimpulan ini menegaskan penerimaan hipotesis alternatif dan penolakan hipotesis nol, menandakan keberadaan hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Makmur Perkasa

Temuan ini mengungkap bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut dipengaruhi secara positif oleh komunikasi. Hasil perhitungan menunjukkan nilai T sebesar 3,351, yang melampaui batas kritis yang ditetapkan pada 1,637. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) dibantah dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui, menegaskan keberadaan pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Di sisi lain, koefisien determinasi (R Square) dicatat sebesar 0,171, mengindikasikan bahwa sekitar 17,1% dari varians dalam kinerja karyawan (Y) dapat dipaparkan oleh variabel komunikasi (X_1). Namun, 82,9% dari varians tersebut ditentukan oleh variabel lain yang tidak diinkorporasi dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Makmur Perkasa

Telaah ini mengungkap bahwa pengaruh positif dari kolaborasi dalam korporasi terhadap efektivitas pekerja. Terdaftar nilai statistik T sebesar 8,110, yang melampaui batas kritis sebesar 1,660, menandakan bahwa hipotesis dasar (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari Kolaborasi (X_2) terhadap Efektivitas Pekerja (Y). Selain itu, sebanyak 47,3% dari Efektivitas Pekerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kolaborasi (X_2), menurut koefisien determinasi yang tercatat sebesar 0,473, sedangkan faktor-faktor lain memberikan kontribusi sebesar 52,7%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Makmur Perkasa

Temuan tersebut diungkapkan bahwa kondisi operasional di entitas bisnis berdampak positif secara signifikan pada efektivitas staf. Indeks T dihitung mencapai 5,480, menunjukkan bahwa ini melampaui batas kritis sebesar 1,660, menandakan bahwa hipotesis dasar ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini mengonfirmasi adanya kontribusi penting dari kondisi operasional (X_3) dalam meningkatkan efektivitas staf (Y). Dinyatakan bahwa 29,7% dari efektivitas staf (Y) dipengaruhi oleh kondisi operasional (X_3), sebagaimana dicerminkan dalam koefisien determinasi (R Square) yang mencapai 0,297. Adapun 70,3% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa

Penelitian ini melibatkan 142 responden, yang ditunjuk oleh penulis. Temuan menunjukkan bahwa responden memberikan evaluasi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Makmur Perkasa, dengan mayoritas karyawan perusahaan menyampaikan persetujuan terhadap hasil penilaian tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulan yang diambil menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Budi Makmur Perkasa tergolong baik, dengan variabel Kerjasama Tim (X_2) sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh.

REFERENSI

- Febriyanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security Di Aeropolis. *Skripsi*, 13.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam*. 1–50.
- Janamarta, S., Aprilyanti, R., Yanti, L. D., & Jenni, J. (2021). The Influence of Corporate Social Responsibility and Company Values on the Welfare of People’s Lives. *ECo-Buss*, 4(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.255>
- Jonathan. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indotama Domestik Lestari. *Skripsi*, 13.
- Linaldi, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Metalindo Prima. *Skripsi*, 1–13.
- Michael, M., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmakmur. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.1917>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Santosa, S., Resi, P. T., , Widiyanto, Gregorius, D., & Sutrisna. (2020). Measuring Attribute Of Product Of Vegetable Salad Of “Mamake” Micro Business Of Buddhist Community Group At Buddhi Vardhana Temple In Tangerang City. *Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1).
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINDO. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Tholok, F. W., Sugandha, S., Janamarta, S., & Parameswari, R. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pengiriman Terhadap Kepuasan Pelanggan Toko Online Lazada (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Fakultas Bisnis). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.1825>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 77. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Yulianti dan Santosa, S. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Inti Atap Suksesindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).