

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. GALAXY SINAR UTAMA (COLUMBUS MADIUN)

Vicky Armyanti Dahlia¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the impact of communication (X₁), teamwork (X₂) on Employee Motivation (Y) PT. Prime ray galaxy (Columbus Madiun). A quantitative technique was applied in this research investigation. With 83 participants, a questionnaire model was used in this study. Many conclusions about the personnel of PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) can be made based on the results of data and conversation analysis. following the work motivation of employees of The Main Rays Galaxy (Columbus Madiun) is significantly and positively influenced by communication. Employees at PT. Galaxies Sinar Utama (Columbus Madiun) are more motivated to work when they are part of a team.

Keywords: Communication, Teamwork, and Employee Motivation.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak komunikasi (X₁), kerjasama tim (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Galaxy sinar utama (columbus madiun). Sebuah teknik kuantitatif diterapkan dalam penyelidikan penelitian ini. Dengan 83 peserta, model kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Banyak kesimpulan tentang personel PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) dapat dibuat berdasarkan hasil analiyt data dan percakapan. berikut motivasi kerja karyawan The Main Rays Galaxy (Columbus Madiun) secara significant dan positif dipengaruhi oleh komunikasi. Karyawan di PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) lebih termotivasi untuk bekerja ketika menjadi bagian dari tim.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Source daya manusia adalah aset terpenting untuk setiap bisnis. Sumber Daya Manusia sebagai pendukung dan kekuatan pendorong dalam perjalanan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kecerdasan manusia sebagian besar terdiri dari indera, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, dan kerja (rasio, rasa, dan merkuri). Dengan bantuan source daya manusia, visi dan misi perusahaan benar-benar terwujud (S. N. Sari, 2022).

Menurut Astuti et al., (2021) juga menjelaskan bahwa di era globalisasi saat ini, bisnis sangat membutuhkan source daya manusia yang terampil dan berkualitas. Agar dapat bersaing dan mampu menghadapi segala kesulitan di masa depan, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri. Karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan, maka source daya manusia dalam konteks ini merujuk pada pekerja yang senantiasa berperan aktif dan menonjol dalam setiap aktivitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun). Perusahaan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) atau bisnis yang bergerak di bidang perdagangan elektronik dan perabot ini lebih dikenal dengan nama Columbus Cash & Credit. Bisnis ini menjual barang dengan jual beli kredit atau tunai. Salah satu perusahaan pinjaman produk terbesar di Indonesia, bisnis ini berkembang pesat. Toko-toko tersebut tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri. Operasi bisnis akan sangat ditingkatkan dengan penggunaan teknologi yang sesuai, efisien, dan efektif yang konsisten dengan prinsip ekonomi.

PT. Columbus adalah perusahaan distributor yang menangani penyediaan, akuisisi, dan penjualan barang-barang yang sebagian besar berpusat pada produk furnitur dan teknologi. PT. Columbus membutuhkan sistem yang terhubung langsung dengan pemantauan untuk memenuhi permintaan pembelian dan penjualan tunai yang diperlukan untuk aktivitas bisnis perusahaan setiap hari. Sebuah sistem yang dapat dengan cepat dan andal menawarkan informasi tentang status inventaris terbaru. Sistem yang dapat diterapkan pada operasional bisnis adalah sistem jual beli tunai.

Karyawan pada PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun), diharuskan mampu bekerjasama secara tim. Hal ini karena melalui kerja sama yang efektif, para pekerja dapat mengakses gantungan besar yang mungkin tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Sekelompok individu dapat bekerja secara efektif sebagai tim ketika mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat, dan menggabungkan kemampuan mereka sendiri untuk menghasilkan kerja tim yang efektif.

Informasi peneliti diketahui bahwa motivasi karyawan dalam bekerja cukup. Motivasi kerja karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) merupakan dasar bagi PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) untuk mengembangkan usahanya, dikarenakan ada keinginan untuk mencapai tujuan dan melakukan upaya kolaboratif, metodis, dan terencana. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau driving force yang dapat menimbulkan kegairahan dan mempengaruhi perilaku karyawan di PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) di tempat kerja.

Motivasi tempat kerja melibatkan inisiatif untuk memotivasi atau menginspirasi pekerja. PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) dapat berasal dari dalam diri seseorang yang disebut sebagai motivasi internal, atau dapat juga berasal dari kekuatan luar untuk membujuk seseorang agar bertindak sedemikian rupa untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Komunikasi dan kerjasama organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, menurut penelitian S. N. Sari (2022). Penelitian Fitriyani dari tahun 2023 lebih lanjut menunjukkan bagaimana kerja sama dan komunikasi memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, penelitian Setiyanto & Indrasari (2020) menggambarkan bagaimana komunikasi dan kerja sama berdampak pada motivasi kerja.

Penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun)” berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang sudah maju mengenai bagaimana komunikasi dan kerjasama tim dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Masalah utama yang harus diperhatikan saat memilih calon pekerja perusahaan adalah source daya manusia karena hal ini akan berdampak significant pada tujuan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan sumber daya manusia yang tinggi lebih cenderung kompeten, yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Kompetensi manusia berfungsi sebagai dasar untuk sumber daya manusia, dan bisnis hanya membuat kemajuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Agar tenaga kerja berhasil dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat, manajemen sumber daya manusia harus dipraktikkan (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, adalah proses mengatur, mengarahkan, dan memantau tindakan memperoleh, mengembangkan, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat, menurut kepada Handoko (2015).

Komunikasi

Manusia terlibat dalam kegiatan komunikasi dasar. Melalui komunikasi, orang dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah, di tempat kerja, di pasar, di masyarakat, atau di tempat lain. Setiap orang akan berkomunikasi pada suatu waktu dalam hidup mereka. Kemampuan berkomunikasi sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Perluasan harian pengetahuan manusia dimungkinkan oleh komunikasi. Komunikasi dan masyarakat saling terkait karena mereka menciptakan struktur sosial yang bergantung satu sama lain.

Kerjasama Tim

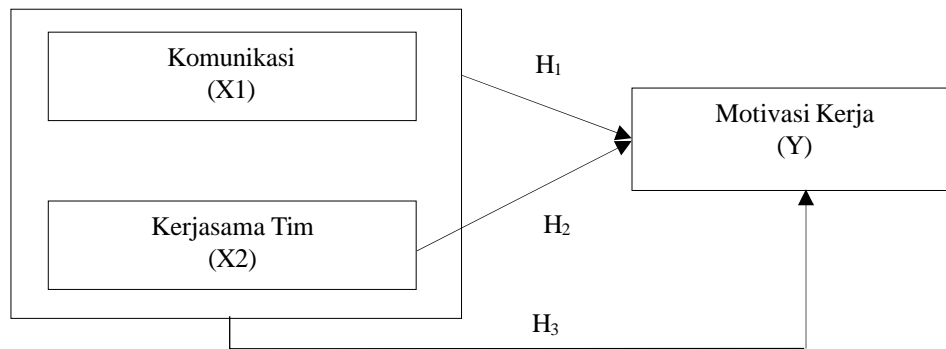
Teamwork adalah sejauh mana anggota kelompok kerja berkomitmen untuk tugas-tugas mereka, terlibat di dalamnya secara langsung dan aktif, dan mengkoordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Berbeda dengan mereka yang beroperasi sendiri atau dalam kelompok tanpa jaminan Bekerja dalam kelompok yang relatif kecil untuk melakukan tugas-tugas sulit yang paling baik diselesaikan oleh tim inilah yang dimaksud dengan istilah "kerja tim". Anggota tim yang beroperasi di berbagai posisi dalam tim (walaupun beberapa peran mungkin diiklankan) dan yang memiliki kepastian berkumpul untuk mendiskusikan tujuan tim yang sulit sebagai hasil dari tugas yang menuntut kolaborasi dan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi Kerja

Identifikasi dan sertakan seseorang yang cukup kuat di perusahaan dan siap bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi untuk menganalyst kecenderungan karyawan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada source daya manusia secara umum (Rahayu, 2017). Sutrisno (2017) mengklaim bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Akibatnya, motivasi sering dilihat sebagai elemen yang memotivasi perilaku. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang harus dimotivasi oleh beberapa motif.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Source: Penelitian dari S. N. Sari (2022), Astuti *et al.*, (2021), dan Setiyanto & Indrasari, (2020)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1:** Diduga komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT.Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun)
- H2:** Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi kerja PT.Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun)
- H3:** Diduga komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi kerja PT.Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun)

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sulgiyono, 2020). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun). Dengan menggunakan sampling, penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling. Multiple linear regression akan digunakan dalam analyst data penelitian ini, dan test F dan test T akan digunakan untuk pengtestan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengtestan Hipotesis

1. Test Asumsi Klasik

a. Normality test

Sugiyono (2020) mengklaim bahwa terlepas dari apakah data berdistribusi normal atau tidak, normality test digunakan untuk menilai normalitas variable yang diteliti. Tes satu sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi normalitas data. Jika Asimp.

Sig. (2-tailed) nilai lebih besar dari 0,05, data termasuk dalam kelompok normal; jika tidak, mereka termasuk dalam kategori abnormal. Berikut ini adalah normality test penelitian :

Table 1. Normality test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi	Kerjasama Tim	Motivasi Kerja Karyawan
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.7590	19.5904	32.2048
	Std. Deviation	7.00625	4.11433	6.60148
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.107	.108
	Positive	.101	.102	.109
	Negative	-.109	-.107	-.108
Test Statistic		.109	.107	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c	.073 ^c	.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Source: Primary data is processed (2023)

Temuan test kenormalan Table 1 menunjukkan bahwa ketiga variable yang diperiksa—komunikasi, kolaborasi, dan motivasi karyawan—memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, memastikan distribusi normal dari ketiga variable dalam penelitian ini.

b. Multicollinearity test

Tujuan multicollinearity test menurut Ghozali (2018) adalah untuk mengetahui apakah model regression mengidentifikasi adanya hubungan antar variable independentt (independentt). Seharusnya tidak ada hubungan antara variable independentt dalam model regression yang sesuai. Nilai Tolerance Value (TV) > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Table berikut menunjukkan hasil multicollinearity test penelitian ini :

Table 2. Hasil Multicollinearity test

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.572	3.851
	Kerjasama Tim	.572	3.851

a. Dependents Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Source: Primary data is processed, (2023)

Hasil analist multikolinieritas Table 2 menunjukkan bahwa dua variable independentt penelitian, yaitu komunikasi dan kerja tim, memiliki Nilai Toleransi (TV) > 0,01 dan nilai Variance Inflation Factors (VIF) di bawah 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara kedua variable tersebut.

c. Heteroscedasticity test

Test heteroskedastisitas menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regression. Test Glejser dapat digunakan untuk melakukan test heteroskedastisitas. Hasil test heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: 1) Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai significanti antara variable independentt dengan residual absolut > 0,05. 2) Ada masalah heteroskedastisitas jika tingkat significanti antara

variable independent dan residual mutlak adalah 0,05. Berdasarkan temuan analyst test heteroskedastisitas pada penelitian ini :

Table 3. Hasil Heteroscedasticity test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.925	1.312		.705	.721
Komunikasi	.110	.143	.104	1.683	.095
Kerjasama Tim	.044	.243	.056	1.017	.121

a. Dependent Variable: Abs_Res

Source: Primary data is processed, (2023)

Nilai signifikansi kedua variable independent dalam penelitian ini yaitu komunikasi dan kolaborasi memiliki nilai absolute residual lebih besar dari 0,05, sesuai dengan temuan analyst heteroskedastisitas pada Table 3, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Autocorrelation test

Autocorrelation test menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kondisi serial antara variable perancu dalam persamaan regression. Jika datanya adalah data time series, autocorrelation test dalam model regression linier harus dijalankan. Biasanya, test Durbin Watson (DW) digunakan untuk memeriksa autokorelasi. Table di bawah menampilkan nilai-nilai Durbin Watson yang ditemukan selama analyst :

Table 4. Hasil Analyst Autocorrelation test

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.855	.851	2.43715	1.912

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Source : Primary data is processed 2023

Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,912 berdasarkan hasil analyst autokorelasi pada Table 10; nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 5%; terdapat 83 sampel dan 2 variable independent; oleh karena itu, nilai DU adalah 1,541 (source nilai DU ada di Durbin Watsons). Tidak ada autokorelasi karena nilai DW 1,912 lebih dari batas atas (DU) yaitu 1,541, dan kurang dari (4-du) $4 - 1,541 = 2,459$.

2. Analyst Multiple linear regression

Analyst multiple linear regression digunakan peneliti, sesuai dengan Sugiyono (2020), jika peneliti mengantisipasi bagaimana kondisi variable dependent (kriteria) akan berubah menjadi lebih baik atau lebih buruk jika dua atau lebih variable independent diubah nilainya. Table berikut menunjukkan persamaan regression untuk penyelidikan ini :

Table 5. Hasil Analyst Garis Multiple linear regression
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.862	1.312		3.705	.000
Komunikasi	.598	.143	.664	4.183	.000
Kerjasama Tim	.411	.243	.268	3.689	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Source: Primary data is processed (2023)

Berdasarkan Table 5, maka persamaan garis multiple linear regression yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 4,862 + 0,598X_1 + 0,411X_2 + e_i$$

Model regression dapat dipahami sebagai berikut berdasarkan persamaan regression yang dihasilkan :

- 1) Nilai konstanta adalah 4,862. Nilai positif 4,862 dapat dilihat pada nilai konstanta. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivasi kerja Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) sebesar 4,862 jika faktor komunikasi, kerjasama, dan e_i (variable lain yang tidak dianalisis) tetap konstan (0).
- 2) Motivasi kerja PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) meningkat sebesar 0,598 poin jika nilai variable komunikasi (X_1) meningkat satu poin, sedangkan nilai variable independent lainnya tetap.
- 3) Koefisien $b_2 = 0,411$ menunjukkan bahwa motivasi kerja PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) meningkat sebesar 0,411 poin jika nilai variable Teamwork (X_2) meningkat satu poin sedangkan variable independent lainnya tetap konstan.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dijelaskan oleh Sugiyono (2020) sebagai solusi sementara dari pembingkai topik penelitian. Test t dan test F adalah dua jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam penyelidikan ini. Hasil dari test t dan test F penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Test t

Test t (Parsial) yang berupaya untuk menentukan keterkaitan antara dua variable atau lebih merupakan solusi sementara dari kerangka permasalahan, menurut Sugiyono (2020). Test t digunakan untuk menguji klaim studi bahwa setiap variable independent memiliki dampak parsial terhadap variable dependent. Temuan analisis test t penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 6. Hasil Analisis Test t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.862	1.312		3.705	.000
Komunikasi	.598	.143	.664	4.183	.000
Kerjasama Tim	.411	.243	.268	3.689	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan
Source: Primary data is processed (2023)

Berdasarkan hasil analisis data table 6, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila variable komunikasi (X_1) $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu 4,183 > 1,989 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivasi karyawan Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) terhadap pekerjaannya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variable komunikasi (X_1). Hal ini menunjukkan bahwa

PT. Motivasi kerja Sinar Utama Galaxy (Columbus Madiun) juga dapat meningkat dengan peningkatan komunikasi di tempat kerja.

- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima pada variable kerjasama tim (X_2) dimana $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $3,689 > 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable kerjasama (X_1) berpengaruh positif dan significant terhadap karyawan PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) yang termotivasi untuk berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivasi kerja Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) dapat meningkat dengan peningkatan kolaborasi.

b. Test F

Test F untuk Koefisien Simultan Test F, menurut Sugiyono (2020), berupaya untuk memastikan pengaruh variable independentt secara bersamaan. Aturannya adalah (berdasarkan probability), yaitu H_0 diterima jika $probability > 0,05$ dan H_0 ditolak jika $probability < 0,05$. Hasil dari test F penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 7. Hasil Analist Test F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2793.571	2	1396.785	135.161	.000 ^b
Residual	475.176	80	5.940		
Total	3268.747	82			

a. Dependents Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

Source: Primary data is processed (2023)

Besarnya $F_{hitung} = 135,161 > F_{table} = 3,107$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 = 0,05$ diketahui berdasarkan table 7. Hal ini menunjukkan bagaimana komunikasi dan kolaborasi keduanya memegang peranan penting pada karyawan PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) merasa termotivasi untuk berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) semakin termotivasi untuk bekerja keras semakin baik komunikasi dan kolaborasinya.

4. Coefficient of determination (R^2)

Coefficient of determination (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu variable independentt dapat menjelaskan suatu variable dependent. Nilai coefficient of determination antara nol (nol) dan satu (satu). Coefficient of determination berganda, dilambangkan dengan simbol R^2 , mewakili proporsi kontribusi ini. Table berikut menunjukkan nilai coefficient of determination untuk penyelidikan ini :

Table 8. Table Coefficient of determination Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.855	.851	2.43715	1.912

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependents Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Source: Primary data is processed (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variable komunikasi dan Kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) sebesar 85,5%. sedangkan sisanya yaitu 14,5% dipengaruhi variable independent lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Dampak komunikasi terhadap dorongan bekerja di kalangan PT. Staf Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) menjadi topik perbincangan pertama. Variable komunikasi (X1) $t_{hitung} > t_{table}$ atau $4,183 > 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berdasarkan temuan analist data menggunakan test t. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivation karyawan Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) terhadap pekerjaannya dipengaruhi secara positif dan significant oleh variable komunikasi (X1). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivation kerja Sinar Utama Galaxy (Columbus Madiun) juga dapat meningkat dengan peningkatan komunikasi di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban dari karyawan bahwa semua keputusan penting dalam perusahaan diketahui oleh karyawan. Pimpinan menyampaikan informasi penting dengan jelas dan selalu memastikan pesan yang dikirim bisa dimengerti oleh karyawan. Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari pada PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) berlangsung dalam suasana menyenangkan dan pimpinan merespon informasi yang disampaikan karyawan. Seluruh proses komunikasi yang saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Dengan demikian hasil dari komunikasi yang baik dapat menghasilkan motivation yang baik yang dibuktikan dengan perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan dukungan dalam bekerja, dan memberikan dorongan untuk bekerjasama dengan baik antar karyawan. Sehingga perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir dan memberikan penghargaan guna meningkatkan motivation karyawan dalam bekerja. Dan didukung oleh perusahaan bahwa akan memberikan jaminan sosial yang sesuai dan berguna untuk hidup karyawan sekaligus memberikan hak karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivation Kerja

Dampak kolaborasi terhadap produktivitas PT. Staf Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) menjadi topik perbincangan kedua. Berdasarkan temuan analist data dengan menggunakan test t, H_0 ditolak dan H_a disetujui karena pada variable Kerjasama Tim (X2), $t_{hitung} > t_{table}$, atau $3,689 > 1,989$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variable kerjasama (X1) berpengaruh positif dan significant terhadap karyawan PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) yang termotivation untuk berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Motivation kerja Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) dapat meningkat dengan peningkatan kolaborasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban dari responden disimpulkan bahwa setiap karyawan di perusahaan memberikan kontribusi pikiran, tenaga dan semua pekerjaan di perusahaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama. Seluruh karyawan di perusahaan bekerja dengan saling jujur, saling percaya dan memiliki integritas dalam bekerja. Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan dalam perusahaan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan hasil dari pekerjaan ini adalah kekompakan dan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Dengan demikian hasil dari kerjasama tim yang baik juga menghasilkan motivation yang baik dalam perusahaan. Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja serta memberikan dorongan untuk bekerja sama dengan baik antar

karyawan sekaligus memberikan dorongan untuk bekerjasama dengan baik antar karyawan. Sehingga perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir dan memberikan penghargaan guna meningkatkan motivation karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivation Kerja

Topik bahasan ketiga adalah dampak kolaborasi dan komunikasi terhadap motivation kerja PT. Personel Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun). Besarnya Fhitung = 135,161 > Ftable = 3,107 dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 = 0,05$ diketahui berdasarkan temuan analyst data menggunakan test F. Ini menunjukkan bagaimana komunikasi dan kolaborasi keduanya memainkan peran penting dalam diri karyawan PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) merasa termotivasi untuk berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) semakin termotivasi untuk bekerja keras semakin baik komunikasi dan kolaborasinya.

Sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivation terkadang dipandang sebagai faktor pendorong perilaku. Motivation seseorang adalah kondisi psikologis yang menumbuhkan keinginan mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivation seseorang akan terlihat dalam tingkah lakunya yang terfokus pada pencapaian pemenuhan. Membangkitkan, membimbing, mempertahankan, menampilkan intensitas konstan, dan tujuan semua komponen motivation.

Motivation merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivation kerja tinggi maka akan dapat bekerja secara maksimal. Oleh karena itulah motivation kerja merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian penting pada suatu perusahaan. Beberapa variable yang mampu mempengaruhi motivation kerja yaitu komunikasi dan Kerjasama tim.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban dari karyawan disimpulkan bahwa hasil komunikasi yang baik dan kerjasama tim yang kompak akan mempengaruhi motivation yang baik di PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun). Hasil dari komunikasi yang baik pimpinan menyampaikan informasi penting dengan jelas dan proses komunikasi yang terjadi sehari-hari pada perusahaan berlangsung dalam suasana menyenangkan. Hasil dari kerjasama tim yang baik setiap karyawan di perusahaan memberikan kontribusi tenaga dan karyawan di perusahaan bekerjasama dengan saling percaya bersama anggota tim lainnya. Hasil motivation yang baik perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang aman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analyst data dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap motivation kerja karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi memberikan manfaat dan dampak yang besar bagi karyawan PT. Motivation Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) untuk berkarya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi juga akan menghasilkan motivation karyawan yang lebih besar di tempat kerja.
2. Kerjasama tim memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi karyawan PT. Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) yang termotivasi untuk berkarya. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan kerjasama yang lebih baik maka motivation kerja karyawan juga akan meningkat.

3. Antusiasme karyawan Galaksi Sinar Utama (Columbus Madiun) untuk bekerja dipengaruhi secara positif oleh komunikasi dan kolaborasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama dan komunikasi juga akan menghasilkan keterlibatan karyawan yang lebih besar di tempat kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak PT. Galaxy Sinar Utama (Columbus Madiun), hendaknya lebih sering memberikan beberapa pelatihan rutin kepada karyawan agar mampu berkomunikasi dengan baik dalam bekerja
2. Bagi Karyawan, hendaknya untuk lebih memaksimalkan kinerja.
3. Peneliti lain dapat mempertimbangkan dampak faktor independentt tambahan yang mempengaruhi motivation karyawan tetapi tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agriana, W. R. (2018). *Skripsi Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivation Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar* (Vol. 53, Issue 9). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Angelia, C. S. (2022). *Pengaruh Teamwork, Motivation Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Anjali, W. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivation Kerja Karyawan Di Pt. Elnusa Tbk Prabumulih*. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Ardianto, E. (2011). *Handbook Of Publik Relations*. Simbiosis Rekatama Media.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja)
- Asputri, C. D., Suarman, & Efni, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Kerja Terhadap Motivation Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol.*, 3(1), 27–38.
- Astuti, A. S., Hasyim, ., & Nofierni, . (2021). The Role Of Teamwork, Work Environment, Compensation System In An Effort To Increase Employee Extrinsic Motivation At The Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. In *European Journal Of Business And Management Research* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2021.6.1.749>
- Azizah, M. M. N. (2019). *Analiyst Penempatan, Motivation Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husen Sastranegara Bandung*. Universitas Komputer Indonesia (Unikom).
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).

[Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj)

- Davis, K., & Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Fitriyani, N. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivation Kerja Karyawan Pt Bimasakti Multi Sinergi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Source Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Pt. Bumi Aksara.
- Humaidi, M. A. (2021). Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Motivation Kerja Pegawai Di Bkbpmp Kota Banjarmasin. *Mutakallimin; Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 35–38.
- Karimi, M. J. (2013). *The Impact Of Communication On Employee Motivation In The Kenyan Public Service: A Case Study Of Postal Corporation Of Kenya*. University Of Nairobi.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Source Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Khan, M. R., & Wajidi, A. (2019). Role Of Leadership And Team Building In Employee Motivation At Workplace. *Gmjacs*, 9(1), 39–49.
- Khurniawan, D., Prasrtyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivation Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 28–37.
- Machtakova, O. (2012). Employee Motivation In Ukrainian Enterprises. *Socio-Economic Research Bulletin*, 3(3), 108–114.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Source Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke)*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Maria, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Email, I. (2019). The Influence Of Organizational Culture , Compensation And Interpersonal Communication In Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review Of Management And Marketing*, 9(5), 133–140.
- Melhem, R. A. (2019). The Mediating Role Of Employee Motivation On Internal Marketing And Employee Retention. *Journal Of Tourism&Management Research*, 4(3), 562–583. <https://doi.org/10.26465/Ojtmr.2018339528>
- Mhlanga, O. (2018). Factors Influencing Employee Motivation In Hotels. *African Journal Of Hospitality, Tourism And Leisure*, 7(3), 3–10.
- Mufid, M. (2015). *Komunikasi Dan Regulasi Penyiaran*. Kencana.
- Mulyana, D. (2016). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mutuku, C. K., & Mathooko, P. (2014). Effects Of Organizational Communication On Employee Motivation : A Case Study Of Nokia Siemens Networks Kenya. *International Academic Journal Ofinformation Sciences Andprojectmanagement*, 1(3), 28–62.
- Nelson, A. (2021). The Effect Of Implementation Of Management Support Work Environment, Team Work, And Employee Development To Employee Engagement With Employee Motivation As Mediating Variable. *Management And*

- Economics Journal*, 5(2), 131–142.
- Oey, A. M. W. (2014). Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Motivation Kerja Karyawan Di Dalam Organisasi Pt . Liebherr Indonesia Perkasa , Balikpapan. *Jurnal E-Komunikasi*, 2(1).
- Rahayu, T. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Universitas Udayana.
- Rajhans, K. (2021). Effective Organizational Communication : A Key To Employee Motivation And Interscience Management Review Effective Organizational Communication : A Key To Employee Motivation And Performance. *Interscience Management Review*, 2(3), 145–149. <https://doi.org/10.47893/Imr.2009.1040>
- Razaliani, E. (2020). *Komunikasi Instruksional Guru Dengan Siswa Tunagrahita Dalam Menumbuhkan Kemandirian Di Slb Kasih Ibu Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salamba Empat.
- Rukmana, H. D., & Nora, E. (2018). The Impact Of Organization Communication On Employee Performance Through Employee ' S Work Motivation At Pt . Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *In The First International Research Conference On Economics And Business, Kne Social Sciences*, 211–227. <https://doi.org/10.18502/Kss.V3i3.1885>
- Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivation Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Riset Komunikasi Jurkom*, 2(2), 157–170.
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivation Kerja Di Pt. Bsp Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 269–279.
- Sardiman. (2017). *Interaksi Dan Motivation Belajar Mengajar*. Rajawali.
- Sari, D. W., & Putri, Y. R. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivation Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. *E-Proceeding Of Management*, 6(1), 1656–1664. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/8584>
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Pimpinan Terhadap Motivation Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(2), 49–57.
- Sari, S. N. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Motivation Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pt. Tricipta Agung Sejahtera, Daan Mogot, Jakarta*. Universitas Buana Jakarta.
- Septian, D. A. (2021). *Strategi Komunikasi Humam Resource Development (Hrd) Pt. Summarecon Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivation Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Stephen, P., & Timothy, A. J. (2016). *Organizational Behavior*. Salamba Empat.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suprpto, T. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi Dan Peran Manajmen Dalam Komunikasi*. Pt. Buku Seru.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Source Daya Manusia*. Kencana.
- Tarricone, P., & Luca, J. (2016). *Succesful Teamwork: A Case Study 7*.
- Usman. (2015). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Utami, E. B., & Pranitasari, D. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivation Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- West, R., & Turner, L. H. (2017). *Pengantar Teorikomunikasi Analiyst Dan Aplikasi. Terjemahan Dari Introducing Communication Theory: Analysis And Application*. Salemba Humanika.
- Widjaja. (2016). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Pt. Rineka Cipta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Source Daya Manusia Teori Perencanaan Strategi Isu-Isu Utama Dan Globalisasi*. Mangga Media.
- Wiludjeng, S. (2014). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.