

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. AGRICINAL

Suci Indiani⁽¹⁾ Onsardi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is the result of the work or contribution of employees to an organization or company in quality and quantity in accordance with predetermined standards based on the responsibilities given. Employee performance also influences output, timeframe, and attendance at work, as well as cooperative attitudes and professionalism at work. In order for employees to provide good performance for the company, the company needs to pay attention to what factors affect the performance of an employee. This study aims to analyze the effect of transformational leadership, teamwork, and communication on employee performance at PT. North Bengkulu Agriculture This study uses the entire population as respondents, namely as many as 90 people who are registered as employees of PT. Agricinal. Data was collected through observation, interviews, and questionnaires. The results of the data obtained were analyzed using validity and reliability tests. The analysis technique used is the multiple linear regression analysis technique. A transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership style, Teamwork, Communication, Work motivation,

PENDAHULUAN

Perkembangan gaya hidup (*life style*) dan pola hidup masyarakat seperti sekarang ini mempengaruhi baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar yang mengakibatkan ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pemimpin perusahaan tersebut selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Faktor internal karyawan meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Rahayu et al., 2013).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bekinerja optimal .

Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi tinggi rendahnya hasil atau output yang didapat. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Yusuf & Tamzil, 2014). Setiap organisasi baik perusahaan, organisasi sosial, dan organisasi pemerintahan mempunyai tujuan yang harus dicapai sesuai target karna persaingan dalam pasar yang semakin ketat untuk mencapai target harus melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.

Menurut (Syafitri, 2018: 78) motivasi merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan motivasinya. Suatu informasi tentang motivasi organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang motivasi dalam organisasinya. Motivasi menurut (Karjaya & Sisdyani, 2014: 111) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya motivasi kerja pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian (Veronika et al., 2017: 123), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk menyalurkan masukan sosial ke dalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, produktifitas informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Informasi yang singkat dalam lini produksi yang bergerak cepat menyebabkan hilangnya hasil produksi, sedangkan jumlah informasi yang berlebihan menyebabkan beban informasi yang berlebihan, yang diperlukan bukan informasi yang lebih banyak tetapi informasi yang relevan dengan demikian perlu ditentukan jenis informasi yang diperlukan manajer dalam rangka pengambilan keputusan yang efektif. Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai (Mangkunegara, 2015:29).

Selain komunikasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja (Widyatmini & Hakim, 2013: 58), mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Arian, 2014: 59). Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, melainkan harus menyesuaikan dengan tingkat kemampuan bawahannya. Pemimpin adalah penentu strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek, sedangkan kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan (Fajra, 2011). Sehingga gaya kepemimpinan tranformasional merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Husnin et al., 2016: 98). Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Bila gaya kepemimpinan seorang

pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap motivasi.

Kerjasama tim yang merupakan hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu motivasi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu kerjasama tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat motivasi yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan kepada wahyu yaitu karyawan di PT. Agrincinal Bengkulu Utara bahwa perusahaan mengalami penurunan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang rendah disebabkan dengan belum begitu diterapkan secara baik gaya kepemimpinan transformasional di setiap divisi pada PT. Agrincinal. Gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan karena atasan sering menyalahkan bawahan tanpa memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Kurangnya kerja sama tim terhadap karyawan ditandai oleh kurangnya pemberian program pelatihan atau pengembangan serta penghargaan bagi karyawan berketerampilan yang telah lama bekerja. Komunikasi antar karyawan dan pemimpin kurang efektif hal ini menjadi faktor penghambat dalam motivasi kerja karyawan pada PT Agrincinal. Oleh karena itu ada karyawan yang sempat *resign* dan masuk lagi ada yang memang sudah benar-benar *resign*. Data karyawan PT Agrincinal yang sudah *resign* sebagai berikut:

Tabel 1
Data Karyawan Yang Sudah Resign

No	Nama	Tahun
1	Horison	2021
2	Nining	
3	Ewik Setiawan	
4	Nopriadi	
5	Susanto	2020
6	Junaidi	
7	Hendrik Usman	
8	Aminah	
9	Sumar	2019
10	Rokayah	
11	Suharjo	
12	Adi Putra	

Terjadinya penurunan motivasi kerja ini karena beberapa hal terutama mengenai gaya kepemimpinan transformasional, karyawan merasa bahwa komunikasi karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan, Karyawan yang memiliki komunikasi kurang terjaga antar sesama dapat membuat team tidak kompak, sedangkan di perusahaan memang di tuntut untuk bisa bekerja dengan tim.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama tim dan Komunikasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di PT. Agrincinal”.

METODE

Populasi

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono (2010: 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Agricol Bengkulu Utara berjumlah 135 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Hair et al., 2010). Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling*. Perhitungan jumlah sampel penelitian ini berdasarkan rumus Slovin dalam Sunyoto yaitu (Sunyoto, 2015):

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang digunakan

N = Jumlah Populasi

D = Tingkat Ketepatan (5%)

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{135}{135(0.05)^2 + 1}$$
$$n = \frac{135}{0.3375 + 1}$$
$$n = 100,093$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi 4 macam diantaranya yaitu:

Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung.

Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal, ataupun berbagai literature yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu :

Tabel 2.
Bobot Penilaian Setiap Pertanyaan

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Uji yang digunakan adalah uji rata-rata menggunakan rumus (Sugiyono, 2013):

$$X = \frac{\Sigma}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata-rata

N = Jumlah responden

Σ = Nilai responden

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi-Nilai terendah)

K = Jumlah Kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat ditentukan penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Kriteria Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono 2013

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Ferdinand, 2006:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- Y : Motivasi kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien arah regresi
- X1 : Gaya kepemimpinan
- X2 : Kerjasama tim
- X3 : Komunikasi
- e : *error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015:84). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

- t = Observasi
- B_1 = Koefisien regresi variabel
- sB_1 = Standar error B_1
- Kriteria Pengujian :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila $sig > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji F

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X_i secara keseluruhan terhadap variabel Y . Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Ferdinand, 2006: 52). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2010: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

- 1) Nilai Sig. $< \alpha$ tolak H_0 .
- 2) Nilai Sig. $\geq \alpha$ H_0 tidak ditolak.

HASIL

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Adapun persepsi responden tentang variabel kepemimpinan transformasional. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft excel. Hasil kuesioner yang dapat dilihat hasil atau persepsi responden tentang variabel kepemimpinan transformasional. Pernyataan 1 dengan rata-rata 3.64 dalam kategori baik. Pernyataan 2 dengan rata-rata 3.78 dalam kategori baik. Pernyataan 3 dengan rata-rata 3.63 dalam kategori baik. Pernyataan 4 dengan rata-rata 3.83 dalam kategori baik.

Persepsi Responden Terhadap Kerjasama Tim

Adapun persepsi responden tentang variabel kerjasama tim. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft excel. Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada Dari data diatas dapat dilihat hasil atau persepsi responden tentang variabel Kerjasama Tim. Pernyataan 1 dengan rata-rata 3.63 dalam kategori baik. Pernyataan 2 dengan rata-rata 3.73 dalam kategori baik. Pernyataan 3 dengan rata-rata 3.63 dalam kategori baik. Pernyataan 4 dengan rata-rata 3.80 dalam kategori baik. Pernyataan 5 dengan rata-rata 3.72 dalam kategori baik. Pernyataan 6 dengan rata-rata 3.80 dalam kategori baik. Pernyataan 7 dengan rata-rata 3.72 dalam kategori baik.

Persepsi Responden Terhadap Komunikasi

Adapun persepsi responden tentang variabel komunikasi. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft excel. Adapun hasil kuesioner yang dapat persepsi responden tentang variabel Komunikasi. Pernyataan 1 dengan

rata-rata 3.64 dalam kategori baik. Pernyataan 2 dengan rata-rata 3.75 dalam kategori baik. Pernyataan 3 dengan rata-rata 3.64 dalam kategori baik. Pernyataan 4 dengan rata-rata 3.84 dalam kategori cukup baik. Pernyataan 5 dengan rata-rata 3.64 dalam kategori baik.

Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Adapun persepsi responden tentang variable motivasi kerja. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft excel. Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat hasil atau persepsi responden tentang variable Motivasi Kerja. Pernyataan 1 dengan rata-rata 3.63 dalam kategori baik. Pernyataan 2 dengan rata-rata 3.75 dalam kategori baik. Pernyataan 3 dengan rata-rata 3.64 dalam kategori baik. Pernyataan 4 dengan rata-rata 3.84 dalam kategori baik.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pada analisis ini regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kerjasa Tim(X_2), dan Komunikasi(X_3) yaitu:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,338	1,033		3,231	,002
	Kepemimpinan Transformasional	,271	,047	,286	5,722	,000
	Kerjasama Tim	,404	,031	,654	13,184	,000
	Komunikasi	,198	,057	,157	3,494	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25

Dari perhitungan di atas yaitu perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3.338 + 0,271 X_1 + 0,404 X_2 + 0,198 X_3 + e$$

Sedangkan untuk koefisien regresi dari masing-masing variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta = 3,338 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai motivasi kerja akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 3.338
- Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,271 artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,271 dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel kerjasama tim (X_2) 0,404. Bernilai positif yaitu 0,404 artinya apabila kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_3) nilainya konstan.

- d. Nilai koefisien variabel komunikasi (X_3) 0,198. Bernilai positif yaitu 0,198 artinya apabila upah mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) nilainya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 3.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.838	.833	1.07672	2.053

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber Penelitian 2023

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dengan menggunakan program SPSS (*Special for Program Statistik Science*) didapat koefisien korelasi (R) sebesar 0.915, ini menandakan bahwa hubungan antara Kualitas Pelayanan dan *Cast On Delivery* terhadap Keputusan Pembelian adalah kuat atau positif. Koefisien determinasi berganda (R Square) $R^2 = 0,838$ atau (83.8%), dimana nilai koefisien determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan pada PT Agrincinal Bengkulu Utara. Sedangkan 0.162 atau (16.2%) adalah pengaruh dari faktor yang lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (Uji T)

Tabel 4.
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,338	1,033		3,231	,002
	Kepemimpinan Transformasional	,271	,047	,286	5,722	,000
	Kerjasama Tim	,404	,031	,654	13,184	,000
	Komunikasi	,198	,057	,157	3,494	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25

Nilai koefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel pengaruh berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pengolahan data melalui program SPSS adalah sebagai berikut :

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $100-2-1 = 97$ (1.984) setiap variabel sebagai berikut :

- Kepemimpinan Transformasional yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($5.722 > 1.984$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Agrincinal Bengkulu Utara.

- b. Kerjasama Tim (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($13.184 > 1.984$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable kerjasama tim terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara.
- c. Komunikasi yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.494 > 1.984$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable komunikasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara.
- d. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel (13.184) Kerjasama Tim (X_2) diantara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komunikasi (X_3).

Uji Hipotesis (Uji Statistik F)

Tabel 5.

Uji Simultan F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.015	3	192.005	165.619	.000 ^b
	Residual	111.295	96	1.159		
	Total	687.310	99			

Sumber: Data diolah, 2023

$$Df(N1) = k-1 = 2-1 = 1$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka untuk menguji koefisien secara menyeluruh digunakan uji f dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 diperoleh f_{hitung} sebesar 165.619 sedangkan nilai uji f_{tabel} sebesar 3.94 dapat diartikan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara.

Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar .000^b ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y) yang diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 dari tabel didapat bahwa :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = (5.722 > 1.984)$, $\text{sig } \alpha < 0.050 = (0,000 < 0,050)$, dan $f_{hitung} > f_{tabel} = (165.619 > 3.94)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Rivai (2014) menjelaskan bahwa suatu gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Kustiani, 2021) Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agrical Bengkulu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = (13.184 > 1.984)$, $sig \alpha < 0.050 = (0,000 < 0,050)$, dan $f_{hitung} > f_{tabel} = (165.619 > 3.94)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Menurut (Sopiah, 2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu motivasi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu kerjasama tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat motivasi yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada motivasi per individu di suatu organisasi maupun perusahaan. Didukung oleh penelitian (Saragih, 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agrical Bengkulu Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = (3.494 > 1.984)$, $sig \alpha < 0.050 = (0,001 < 0,050)$, dan $f_{hitung} > f_{tabel} = (165.619 > 3.94)$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X_3 berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Menurut (Arni 2016: 4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut (Sutrisno 2017: 17) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi secara timbal balik yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan keatasan dan sesama anggota dalam tim guna untuk membangun dan membina hubungan dengan stakeholder internal, sehingga tercipta kedekatan emosional yang diwujudkan melalui komitmen. Didukung oleh penelitian (Haryati & Kesumadewi, 2015) "Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan."

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kerjasama Tim(X_2), dan Komunikasi(X_3) terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Agrical Bengkulu Utara(Y), yaitu sebesar $R = 0,915$ atau 91.5% memberikan sumbangan atau hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Agrical Bengkulu Utara.

Dari variabel Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kerjasama Tim(X_2), dan Komunikasi(X_3) yang paling dominan mempengaruhi terhadap Motivasi Kerja(Y) pada PT Agrical Bengkulu Utara yaitu faktor Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Transformasional yang memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa dari variabel Kepemimpinan Transformasional(X_1) dan Kerjasama Tim(X_2) yang mempengaruhi Motivasi Kerja(Y) pada PT Agrical Bengkulu Utara memiliki hubungan yang sangat signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Agrincinal Bengkulu Utara. menunjukkan bahwa Motivasi Kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penekanan yang dilakukan terutama dalam arahan dari pimpinan yang baik dan meningkatkan kerjasama tim antar karyawan dan pimpinan. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pada unit kerja masing-masing serta pemupukan dalam kerja kelompok dan untuk lebih meningkatkan semua yang akan dicapai yaitu mencari solusi kepada orang yang berpengalaman dalam mengerjakan yang akan kita lakukan sehingga menghasilkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dapat berhasil dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh variable Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kerjasama Tim(X_2), dan Komunikasi(X_3) terhadap Motivasi Kerja(Y) pada PT.Agrincinal Bengkulu Utara dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional(X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan(Y) PT. Agrincinal Bengkulu Utara hal ini dibuktikan dari uji hipotesis t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,722 > 1,984$).
2. Kerjasama tim(X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan(Y) PT. Agrincinal Bengkulu Utara hal ini dibuktikan dari uji hipotesis t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,184 > 1,984$).
3. Komunikasi (X_3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan(Y) PT. Agrincinal Bengkulu Utara hal ini dibuktikan dari uji hipotesis t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,494 > 1,984$).
4. Gaya kepemimpinan(X_1), kerjasama tim(X_2) dan komunikasi(X_3) bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi(Y) kerja karyawan PT Agrincinal Bengkulu Utara
5. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0.915$ dan Koefisien determinasi $R^2 = 0.838$ nilai mempunyai makna bahwa Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kerjasama Tim(X_2), Komunikasi(X_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0.838 atau 83.8% terhadap motivasi kerja(Y) di PT Agrincinal Bengkulu Utara sedangkan sisanya sebesar 0.162 atau 16.2% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1).
- Husnin, A. I., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Corporate governance and auditor quality - Malaysian evidence. *Asian Review of Accounting*.
<https://doi.org/10.1108/ARA-11-2013-0072>
- Karjaya, I., & Sisdyani, E. (2014). Pengaruh Tingkat Pengungkapan Csr Dan Mekanisme Gcg Pada Kinerja Keuangan Perusahaan Pertambangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(3).
- Kustiani, L. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1). <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Onsardi, O., Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rahayu, Tri, V., Ariyani, Vivi, Kurniawan, & Soni. (2013). Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 89-95.
- Saragih, G. F. & R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2).
- Syafitri, T. et al. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada perusahaan industri sub sektor logam dan sejenisnya yang terdaftar di bei periode 2012-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Veronika, A. P., Sari, I. A., & Raharjo, T. B. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan

- Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *PERMANA*.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Yusuf, & Tamzil. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10(1), 49–58.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.