



## Kombinasi Strategis Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Kerjasama Tim, dan Motivasi Ekstrinsik dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Muhammad Taufik Hidayat<sup>1</sup>, Fitriasuri<sup>1\*</sup>, Irwan Septayudha<sup>1</sup>, Wiwin Agustian<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

\*Corresponding author email: [fitriasuri@binadarma.ac.id](mailto:fitriasuri@binadarma.ac.id)

### Article Info

#### Article history:

Received Augustus 19, 2025

Approved November 20, 2025

#### Keywords:

Transformational Leadership Style, Internal Communication, Teamwork, Extrinsic Motivation, Employee Performance, SPSS.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, internal communication, teamwork, and extrinsic motivation on employee performance at PT. Agro Gemilang Surya. The background of this research is the low achievement of productivity targets caused by the suboptimal application of transformational leadership, weak communication, low team synergy, and insufficient extrinsic motivation. This research employs a quantitative method with a saturated sample of 51 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 22 through instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The research findings indicate that these four variables, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance. These results highlight the importance of enhancing transformational leadership, improving internal communication, strengthening teamwork, and providing optimal extrinsic motivation to support improvements in employee performance and the achievement of company targets.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di PT. Agro Gemilang Surya. Latar belakang penelitian adalah rendahnya pencapaian target produktivitas akibat kurang optimalnya kepemimpinan transformasional, lemahnya komunikasi, rendahnya sinergi tim, dan motivasi ekstrinsik yang belum memadai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 51 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 22 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepemimpinan transformasional, perbaikan komunikasi internal, penguatan kerjasama tim, serta pemberian motivasi ekstrinsik untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian target perusahaan.

Copyright © 2025, The Author(s).  
This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



**How to cite:** Hidayat, M. T., Fitriasuri, F., Septayudha, I., & Agustian, W. (2025). Kombinasi Strategis Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Kerjasama Tim, dan Motivasi Ekstrinsik dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 2845–2858. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4669>

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan pesatnya globalisasi dan kemajuan teknologi, yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dan inovatif dalam menghadapi tantangan pasar domestik maupun internasional (Angelica et al., 2023; Nurhidayati, 2023). Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, di mana kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan (Barima et al., 2021; Hasibuan, 2018). Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kinerja individu yang optimal akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Setyo Widodo et al., 2022; Mangkunegara, 2013).

Fenomena yang terjadi di PT Agro Gemilang Surya menunjukkan adanya permasalahan dalam pencapaian target produktivitas, yang diindikasikan oleh penundaan penanaman kelapa sawit akibat belum optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional, lemahnya komunikasi internal, rendahnya sinergi tim, serta motivasi ekstrinsik yang belum memadai. Hasil survei internal mengungkapkan adanya kesenjangan perhatian antara pegawai kontrak dan pegawai tetap, di mana pegawai kontrak merasa kurang mendapatkan motivasi dan inspirasi dari pimpinan dibandingkan pegawai tetap. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai kontrak dan menghambat pencapaian target perusahaan (Made et al., 2024; Windiawan et al., 2024).

Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan meliputi belum optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang seharusnya mampu membangkitkan semangat dan loyalitas pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Sri et al., 2019; Sugiono & Rachmawati, 2019). Selain itu, motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang oleh sebagian pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Putra et al., 2022; Mahmud & Sopiah, 2022). Komunikasi internal yang tidak efektif juga menjadi faktor penghambat, karena informasi penting tidak tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu, sehingga menurunkan keterlibatan pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Hidayat, 2021; Sodikin & Muhandi, 2023).

Kerjasama tim yang belum optimal turut memperburuk situasi, di mana kurangnya sinergi dan koordinasi antar pegawai menyebabkan pembagian tugas yang tidak efektif dan menurunkan kualitas hasil kerja (Priskilla et al., 2019; Dira et al., 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa teamwork yang solid dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga upaya untuk memperkuat kerjasama tim menjadi sangat penting dalam menciptakan organisasi yang kompetitif (Wayan et al., 2021; Sarboini et al., 2017).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di PT Agro Gemilang Surya. Penelitian ini penting karena dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada

integrasi keempat variabel tersebut dalam satu model analisis pada sektor perkebunan kelapa sawit, yang masih jarang dikaji secara komprehensif di Indonesia (Angelica et al., 2023; Putra et al., 2022).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di PT Agro Gemilang Surya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif melalui data numerik yang diolah secara statistik (Sugiyono, 2020; Cresswell, 2021). Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen terstandarisasi dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid (Sudaryono, 2022; Emzir, 2022).

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Setiap variabel dioperasionalisasikan melalui indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan (Sugiyono, 2020; Rosvita et al., 2023). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018; Darwin et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi kebun di PT Agro Gemilang Surya yang berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020; Arikunto, 2020). Pendekatan ini memastikan bahwa hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi aktual di lapangan secara menyeluruh (Cresswell, 2021).

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan instrumen kuesioner berdasarkan indikator yang telah diidentifikasi dari tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu. Setelah instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, kuesioner disebarluaskan kepada seluruh responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS versi 22) melalui tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Setiap tahapan analisis dilakukan secara sistematis untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2020; Emzir, 2022; Sudaryono, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transfromasional (X1)**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,676	0,279	Valid
P2	0,850	0,279	Valid
P3	0,741	0,279	Valid
P4	0,712	0,279	Valid
P5	0,764	0,279	Valid
P6	0,517	0,279	Valid
P7	0,725	0,279	Valid
P8	0,780	0,279	Valid

**Sumber: Data Primer diolah SPSS**

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,279, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan “valid”.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X2)**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,821	0,279	Valid
P2	0,922	0,279	Valid
P3	0,715	0,279	Valid
P4	0,749	0,279	Valid
P5	0,860	0,279	Valid
P6	0,749	0,279	Valid

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel komunikasi internal memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,279, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel komunikasi internal dinyatakan “valid”.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kerjasama TIM (X3)**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,824	0,279	Valid
P2	0,657	0,279	Valid
P3	0,735	0,279	Valid
P4	0,810	0,279	Valid
P5	0,701	0,279	Valid
P6	0,722	0,279	Valid

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kerjasama tim memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,279, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel kerjasama tim dinyatakan “valid”.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X4)**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,659	0,279	Valid
P2	0,609	0,279	Valid
P3	0,708	0,279	Valid
P4	0,735	0,279	Valid
P5	0,505	0,279	Valid
P6	0,572	0,279	Valid
P7	0,675	0,279	Valid
P8	0,653	0,279	Valid
P9	0,763	0,279	Valid
P10	0,707	0,279	Valid

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,279, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel motivasi ekstrinsik dinyatakan "valid".

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,616	0,279	Valid
P2	0,658	0,279	Valid
P3	0,803	0,279	Valid
P4	0,783	0,279	Valid
P5	0,793	0,279	Valid
P6	0,706	0,279	Valid
P7	0,755	0,279	Valid
P8	0,829	0,279	Valid
P9	0,855	0,279	Valid
P10	0,757	0,279	Valid

Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kinerja memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $51-2 = 49$  yang menunjukkan angka 0,279, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel kinerja dinyatakan "valid".

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan ukuran dari Cronbach's Alpha pada setiap variabel. Fungsi Cronbach's Alpha adalah untuk membantu melihat ketepatan responden dalam merespon pada semua item pertanyaan, syarat setiap butir pernyataan dikatakan reliabe jika Cronbach's Alpha  $> 0,70$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

Dilihat dari tabel 6 hasil pada cronbach's alpha maka dapat dipastikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) reliable. Karena cronbach's alpha variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar  $0,848 > 0,70$  yang menjadi syarat reliable.

### Komunikasi Internal

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Komunikasi Internal (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Dilihat dari tabel 7 hasil pada cronbach's alpha maka dapat dipastikan bahwa variabel komunikasi internal (X2) reliable. Karena cronbach's alpha variabel komunikasi internal (X2) sebesar  $0,891 > 0,70$  yang menjadi syarat reliable.

### Kerjasama Tim

**Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Kerjasama Tim (X3)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

Dilihat dari tabel 8 hasil pada cronbach's alpha maka dapat dipastikan bahwa variabel kerjasama tim (X3) reliable. Karena cronbach's alpha variabel kerjasama tim (X3) sebesar  $0,817 > 0,70$  yang menjadi syarat reliable.

### Motivasi Ekstrinsik

**Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Ekstrinsik (X4)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Dilihat dari tabel 9 hasil pada cronbach's alpha maka dapat dipastikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X4) reliable. Karena cronbach's alpha variabel motivasi ekstrinsik (X4) sebesar  $0,841 > 0,70$  yang menjadi syarat reliable.

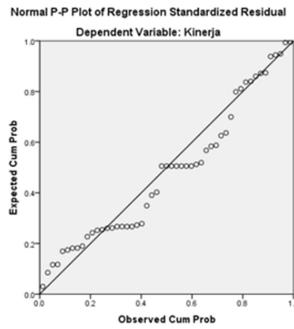
### Kinerja

**Tabel 10 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Ekstrinsik (X4)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Dilihat dari tabel 10 hasil pada cronbach's alpha maka dapat dipastikan bahwa variabel kinerja (Y) reliable. Karena cronbach's alpha variabel kinerja (Y) sebesar  $0,914 > 0,70$  yang menjadi syarat reliabel.

## Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan analisis data di atas, titik-titik tersebar tidak jauh berada di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal

## Hasil Uji Multikolinieritas

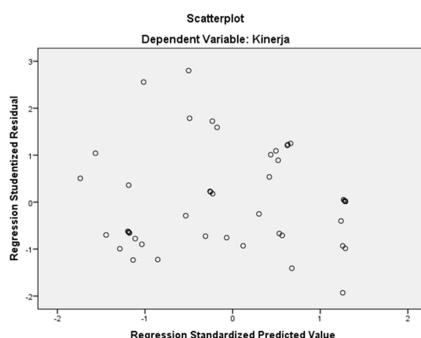
**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig .	Tolerance
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.521	3.334	1.956	.057	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.530	.153	.423	3.464	.001
	Komunikasi Internal	.366	.154	.284	2.368	.022
	Kerjasama Tim	.318	.196	.216	1.626	.111
	Motivasi Ekstrinsik	.035	.086	.043	.403	.689

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data diolah,SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,10, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ada multikolinieritas atau korelasi antara variabel independen.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik yang terlihat diatas menunjukkan bahwa plot yang terbentuk tidak memiliki pola yang jelas, titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	6.521	3.334		1.956	.057
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.530	.153	.423	3.464	.001
Komunikasi Internal	.366	.154	.284	2.368	.022
Kerjasama Tim	.318	.196	.216	1.626	.111
Motivasi Ekstrinsik	.035	.086	.043	.403	.689

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan linear yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$\text{Kinerja} = 6.521 + 0,530(X1) + 0,366(X2) + 0,318(X3) + 0,035(X4) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstantan ( $\alpha$ ) sebesar 6.521, artinya jika variabel independen tidak ada sama sekali atau sama dengan 0 , maka variabel Y atau kinerja (dependent) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 6.521.
- Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai sebesar 0,530 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,530% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan.
- Variabel komunikasi internal (X2) memperoleh nilai sebesar 0,366 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan variabel komunikasi internal sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,366% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan.
- Variabel kerjasama tim (X3) memperoleh nilai sebesar 0,318 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan variabel kerjasama tim sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,318% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan.
- Variabel motivasi ekstrinsik (X4) memperoleh nilai sebesar 0,035 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan variabel motivasi ekstrinsik sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,035% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan.

### Uji t

**Tabel 12. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	6.521	3.334		1.956	.057
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.530	.153	.423	3.464	.001
Komunikasi Internal	.366	.154	.284	2.368	.022
Kerjasama Tim	.318	.196	.216	1.626	.111
Motivasi Ekstrinsik	.035	.086	.043	.403	.689

a. Dependent Variable: Kinerja

Data hasil uji t untuk masing-masing variabel ditemukan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas, yakni:

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan hasil diatas diperoleh Thitung sebesar 3.464 dengan nilai Sig. sebesar 0.001, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung > Ttabel ( $3.464 > 2.013$ ) atau nilai sig  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

2. Komunikasi internal (X2)

Berdasarkan hasil diatas diperoleh Thitung sebesar 2.368 dengan nilai Sig. sebesar 0.022, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung > Ttabel ( $2.368 > 2.013$ ) atau nilai sig  $< 0,05$  ( $0,022 < 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja.

3. Kerjasama tim (X3)

Berdasarkan hasil diatas diperoleh Thitung sebesar 1.626 dengan nilai Sig. sebesar 0.111, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung < Ttabel ( $1.626 < 2.013$ ) atau nilai sig  $> 0,05$  ( $0,111 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. Motivasi ekstrinsik (X4)

Berdasarkan hasil diatas diperoleh Thitung sebesar 0.403 dengan nilai Sig. sebesar 0.689, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung < Ttabel ( $0.403 < 2.013$ ) atau nilai sig  $> 0,05$  ( $0,689 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### Uji F

**Tabel 13. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4	154.396	36.414	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46	4.240		
	Total	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim

Sumber : Data diolah,SPSS

Berdasarkan tabel 13 untuk hasil uji statistik F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung yakni sebesar 36.414 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. maka diperoleh nilai Fabel sebesar 2.58. Artinya, Fhitung > Ftabel ( $36.414 > 2.37$ ) atau Sig  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.739	2.05914

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.760 atau 76%, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan variasi variabel kinerja yakni sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di PT Agro Gemilang Surya. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh Thitung sebesar 3.464 dengan nilai Sig. sebesar 0.001, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung > Ttabel ( $3.464 > 2.013$ ) atau nilai sig  $<0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan sudah berlangsung dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan seluruh pernyataan yang telah diisi oleh karyawan yang memiliki nilai rata-rata yang sangat baik yaitu 4,4,. Gaya kepemimpinan, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, telah terbukti memberikan dampak positif terhadap dinamika kerja di lingkungan perusahaan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan mampu menjadi teladan, mendorong inovasi, serta membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan para karyawan. Oleh karena itu, dengan terus mengembangkan dan mempertahankan pendekatan kepemimpinan transformasional, perusahaan memiliki peluang besar untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, kreativitas, maupun komitmen terhadap pencapaian visi dan misi organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made et. al (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver Penatih ( Made et. al 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di PT Agro Gemilang Surya. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel komunikasi internal hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh Thitung sebesar 2.368 dengan nilai Sig. sebesar 0.001, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2.013. Thitung > Ttabel ( $2.368 > 2.013$ ) atau nilai sig  $<0,05$  ( $0,022 < 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di dalam perusahaan telah berjalan dengan sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil membangun saluran komunikasi yang efektif antar bagian maupun antar individu di lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan hasil dari seluruh pernyataan memiliki nilai rata-rata yang sangat baik yaitu 4,43. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas komunikasi internal yang telah tercipta. Dengan menjaga komunikasi yang terbuka, jelas, dan responsif, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antar karyawan, serta meningkatkan kolaborasi dan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif.

Namun walaupun komunikasi internal pada PT. Agro gemilang surya sudah sangat baik, masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Berdasarkan pernyataan terendah responden pengujian deskripsi dapat diketahui bahwa pernyataan “Atasan memberikan informasi mengenai kinerja pegawai” pada pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dari pernyataan yang lain yaitu 4,33. Hal ini dikarenakan proses umpan balik atau evaluasi kinerja

yang dilakukan atasan belum berjalan secara rutin dan menyeluruh. Banyak pegawai merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup terkait pencapaian, maupun area yang perlu diperbaiki dalam kinerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh komunikasi Internal, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Gemilang Surya bagian divisi perkebunan. Hasil penelitian ini menunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 2,013. Thitung < Ttabel ( $1,626 < 2,013$ ) atau nilai sig  $> 0,05$  ( $0,111 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Walaupun kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Agro Gemilang Surya, kerjasama tim di perusahaan ini masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan pernyataan responden terendah pengujian deskriptif dapat diketahui bahwa pernyataan “tidak adanya kerja secara individu agar terciptanya kekompakan” memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dari pernyataan lain, yaitu 4,35. Hal ini dikarenakan kerjasama tim karyawan sebenarnya sudah sangat baik, namun penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan masih bersifat individu. Kondisi tersebut menimbulkan rasa ketidakadilan, karena karyawan dituntut untuk bekerja secara tim, tetapi hasil kerjanya tetap dinilai secara individu. Dengan demikian, salah satu penyebab kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah karena sistem penilaian kinerja yang masih menekankan aspek individu, bukan kontribusi tim secara keseluruhan.

Adapun saran yang diberikan karyawan terkait kerjasama tim adalah agar “pegawai harus jaga kekompakan dan saling menghargai antara atasan dan bawahan”. Walaupun upaya menjaga kekompakan sudah ada, dinamika tim masih menghadapi tantangan internal, seperti kurangnya kepedulian antar sesama rekan kerja dan belum optimalnya sinergi dalam menyelesaikan tugas bersama. Oleh karena itu, karyawan menginginkan adanya upaya nyata dari manajemen untuk meningkatkan rasa kebersamaan, solidaritas, serta kesadaran kolektif bahwa kinerja individu sangat berkaitan dengan keberhasilan tim secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdillah & Sari (2023) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Gemilang Surya bagian divisi perkebunan. Hasil penelitian ini menunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,403 dengan nilai Sig. sebesar 0,689, maka diperoleh nilai Ttabel sebesar 2,013. Thitung < Ttabel ( $0,403 < 2,013$ ) atau nilai sig  $> 0,05$  ( $0,689 > 0,05$ ), sehingga disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Walaupun motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Agro Gemilang Surya, motivasi ekstrinsik di perusahaan ini masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini, pernyataan “mendapatkan tambahan imbalan di luar gaji” memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lain, yaitu sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan tambahan imbalan di luar gaji pokok, seperti insentif, bonus kinerja, tunjangan, atau bentuk penghargaan

lainnya. Dengan demikian, salah satu penyebab motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah karena kurangnya pemberian tambahan imbalan di luar gaji, sehingga motivasi karyawan tidak meningkat secara signifikan meskipun bekerja lebih keras.

Adapun saran yang diberikan karyawan lebih banyak menekankan pada motivasi ekstrinsik, antara lain perbaikan fasilitas kerja, kelengkapan alat pelindung diri (APD), kenaikan upah, jaminan keselamatan kerja, hingga program pelatihan rutin untuk pengembangan kompetensi. Hal tersebut mencerminkan bahwa kepuasan karyawan terhadap insentif dan fasilitas masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari manajemen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra et al. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Kerjasama Tim dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pada PT Agro Gemilang Surya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung yakni sebesar 36.414 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. maka diperoleh nilai Fabel sebesar 2.58. Artinya, Fhitung > Fabel ( $36.414 > 2.37$ ) atau  $Sig < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinan R<sup>2</sup> yaitu sebesar 76%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Gaya Kepemimpinan Transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim dan motivasi ekstrinsik) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 76%. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Agro Gemilang Surya, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji t dan analisis regresi. Namun, kerja tim dan motivasi ekstrinsik tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam konteks ini. Pengaruh simultan keempat variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh uji F dan koefisien determinasi ( $R^2 = 0.76$ ), menunjukkan bahwa model ini menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan, meskipun 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil ini menyoroti pentingnya memperkuat kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi. Meskipun memberikan wawasan berharga, penelitian ini dibatasi oleh fokusnya pada satu perusahaan dan ukuran sampel yang relatif kecil, yang dapat memengaruhi generalisasi temuan. Penggunaan kuesioner yang diisi sendiri juga memperkenalkan potensi bias respons. Penelitian masa depan disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan di sektor minyak sawit dan menggunakan metode campuran untuk memahami dinamika yang terjadi secara lebih mendalam. Secara praktis, manajemen PT Agro Gemilang Surya dan organisasi serupa didorong untuk memprioritaskan pengembangan kepemimpinan transformasional dan saluran komunikasi yang efektif, sambil juga mengevaluasi kembali pendekatan mereka terhadap kerja tim dan motivasi ekstrinsik untuk lebih mendukung kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 21, 170–183.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 69–79.
- Angelica, G., Putri, N. D., Dewi, L. A., Amanda, A., Haykal, M. M., & Simanjorang, F. (2023). Dampak globalisasi terhadap bisnis internasional. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 13, 187–209. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1321>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 6). Rineka Cipta.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. [Jurnal belum lengkap].
- Cresswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darwin, M., Mamadol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., ... & Gebang, A. A. (2021). Metode pendekatan kuantitatif. Media Sains Indonesia.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhibdin, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan teamwork terhadap kinerja pegawai: Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 22.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Universitas Diponegoro.
- Hidayat, M. T. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja. [Jurnal belum lengkap].
- Mahmud, & Sopiah. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 73.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Made, N., Utami, S., Putu, N., Saraswati, A., Kadek, N., & Dewi, L. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver Penatih.
- Nurhidayati, I. (2023). Perkebunan kelapa sawit: Tantangan dan peluang di era modern. *Mertani*.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi, Keuangan, Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Persero Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah*, 12, 86–90.
- Sarwono, J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Edisi 2). Suluh Media.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model kinerja karyawan kompetensi, kompensasi, dan motivasi: Literature review MSDM. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. [Penerbit belum diketahui].
- Wayan, I. S. W., Ayu, I. P. W. S., & Komang, I. G. (2021). Pengaruh teamwork dan komunikasi

- internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Denpasar. *Vol. 1, Issue 3.*
- Windiawan, Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. *Journal of Education Research*, 53, 2892–2903.