

**PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INTERBAT PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**RONI L MARBUN
NPM. 2201110532**

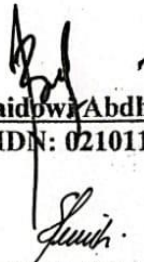
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Roni L Marbun
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110532
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 01/09/2026 Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P.
NIDN: 0210116101

Tanggal 02/09/2026 Pembimbing II :  Suharti, S.E., M.M.
NIDN: 0220086501


Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401




Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN: 0226028303


049/PS/DFEB/26

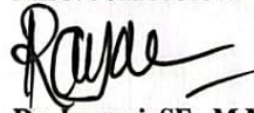
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Roni L Marbun
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110532
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat Palembang

Penguji Skripsi
Tanggal 28/03/2026 Ketua Penguji :  Baidowi Abdhi, S.E., M.P.
NIDN: 0210116101


Tanggal 28/03/2026 Penguji I :  Sulfarti, S.E., M.M.
NIDN : 0220086501

Tanggal 01/04/2026 Penguji II :  Dr. Irawani, SE., M.M.
NIDN: 0207077901


Mengesahkan :



Dekan


Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

In The Name Of Jesus Christ

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“Sebab itu janganlah kamu khawatir akan hari esok. Karena hari esok punya kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari, cukuplah untuk sehari.”

(Matius 6:34)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Tuhan Yesus Kristus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- Kedua Orangtua Ayah dan Ibu, serta Saudara – saudara saya tercinta
- Almamater saya

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Roni L Marbun
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110532
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama
Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat
Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya oranglain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 11 Februari 2026



Roni L Marbun

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat Palembang” dengan baik dan tepat waktu. Sangat disadari bahwa peneliti memiliki kemampuan terbatas, namun karena kemudahan yang diberikan Tuhan serta adanya usaha dan doa, dukungan, bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini bisa peneliti selesaikan dengan baik meskipun banyak kekurangan dalam penulisan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti skripsi mengucapkan terimakasih pada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Msy Mikial, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Baidowi Abdhie . S.E.,M.P. dan Ibu Suharti, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah memberikan waktu, arahan, dan bimbingan dalam proses penulisan skripsi hingga selesai
5. Ibu Dian Septianti, S.E.,MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk peneliti selama perkuliahan.

7. Bapak/ Ibu Staff Universitas Tridianti Palembang yang telah membantu kegiatan administrasi selama perkuliahan.
8. Kedua orangtua, dan Semua saudara yang telah menjadi motivasi utama untuk menyelesaikan skripsi.
9. Pasangan peneliti, yang sudah menemani, membantu, dan mendengarkan keluh kesah peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

Palembang, Februari 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.2. Insentif	14
2.1.3. Komunikasi	17
2.1.4. Kerjasama Tim	19
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	22
2.3. Kerangka Berpikir	29
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	35
3.6. Instrumen Penelitian.....	36
3.7. Teknik Analisis Data.....	38
3.8. Uji Hipotesis	42

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
	4.1. Hasil Penelitian	46
	4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
	4.1.2. Gambaran Umum Deskriptif Responden.....	49
	4.1.3. Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	50
	4.1.4. Hasil Analisis	52
	4.2. Pembahasan	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	65
	5.1. Kesimpulan	65
	5.2. Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA	67
	LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Penjualan PT. Interbat Palembang Periode 2019-2024	4
2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	22
3. Jadwal Penelitian	36
4. Operasional Variabel.....	36
5. Skala <i>Likert</i>	37
6. Interpretasi Koefisien Korelasi	41
7. Karakteristik Responden	49
8. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
9. Uji Reliabilitas	52
10. Uji Normalitas	53
11. Uji Multikolinearitas	53
12. Analisis Regresi Linier Berganda	55
13. Koefisien Korelasi	57
14. Koefisien Determinasi (R^2)	57
15. Uji t	58
16. Uji F	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	29
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	71
2. Tabulasi Data	76
3. Deskriptif Responden	91
4. Deskriptif Data Variabel Penelitian	92
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	93
6. Uji Asumsi Klasik	97
7. Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan F	98
8. Koefisien Korelasi.....	100

ABSTRAK

RONI L MARBUN. Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat Palembang. (Dibawah bimbingan Baidowi Abdhie, S.E., M.P. dan Suharti, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan bagian penjualan/sales di PT. Interbat Palembang, dengan penarikan sampel sebanyak 94 responden menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian membuktikan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan insentif, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang.

Kata Kunci: Insentif, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja

ABSTRACT

RONI L. MARBUN. The Influence of Incentives, Communication, and Teamwork on Employee Performance at PT. Interbat Palembang. (Supervised by Baidowi Abdhie, S.E., M.P. and Suharti, S.E., M.M.)

This study aims to determine the simultaneous influence of incentives, communication, and teamwork on the employee performance of PT. Interbat Palembang. The data sources in this research consist of primary and secondary data. Data collection techniques employed include observation, questionnaires, and documentation. The population of this study comprised all sales employees at PT. Interbat Palembang, with a total sample of 94 respondents selected using a saturated sampling technique or total sampling.

This research is a quantitative study using an associative research approach. The data analysis techniques applied include descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis consisting of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The results of the study demonstrate that incentives have a significant effect on employee performance, communication has a significant effect on employee performance, and teamwork has a significant effect on employee performance at PT. Interbat Palembang. Simultaneous hypothesis testing results show that incentives, communication, and teamwork simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Interbat Palembang.

Keywords: Incentives, Communication, Teamwork, Performance

RIWAYAT HIDUP

Roni L Marbun, lahir di Sitonggi-Tonggi pada tanggal 17 April 1998 dari Bapak Lirman Marbun dan Ibu Artina Manalu, anak ke 6 dari 7 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD NEGERI 177048 Sitonggi-Tonggi, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP St. Maria Parmonangan dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMAN 2 Tarutung dan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan di Medan. Pada tahun 2022 meneruskan Pendidikan Sarjana S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen Universitas Tridianti. Riwayat pekerjaan di PT. Interbat tahun 2019 sebagai Medical Representative sampai dengan sekarang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Schuler, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2019:6).

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2021:1).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan pada bidang apapun, karena sumber daya manusia ini akan menghasilkan kinerja yang menjadi kunci utama untuk memajukan suatu perusahaan. Tanpa kinerja yang baik, maka laju perusahaan untuk berkembang akan menjadi terhambat, kinerja akan menentukan sejauh mana perusahaan dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan baik. Sehingga melalui kinerja ini akan mendorong tercapainya keuntungan-keuntungan yang dapat memperkuat keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins, 2018:170). Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula pelaksanaan kerja yang mampu dicapai oleh organisasi guna kemajuan organisasinya di masa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: insentif, komunikasi dan kerjasama tim (Wijayanti & Andriani, 2021:93). Berdasarkan pendapat yang dikemukakan tersebut, menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya insentif, komunikasi dan kerjasama tim.

Insentif merupakan *reward* (imbalan/kompensasi) yang bertujuan meningkatkan kinerja, insentif adalah pembayaran/imbalan variabel yang dirancang untuk mengaitkan bayaran dengan pencapaian hasil atau perilaku tertentu sehingga mendorong performa individu atau tim (Armstrong, 2023:8). Insentif

dapat menjadi pemicu seorang karyawan untuk menghasilkan daya upaya yang lebih dalam bekerja, karena insentif tersebut dapat menjadi stimulus atau rangsangan yang menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2021:145). Komunikasi dalam suatu perusahaan berfungsi sebagai pengiriman dan penerimaan pesan diantara karyawan yang saling terkait dalam lingkungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Komunikasi yang lancar memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim adalah komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kemampuan tim untuk bekerja secara sinergis dalam konteks dinamika organisasi modern menjadi sangat penting untuk mengatasi tantangan kompleks (Frawarna dkk, 2023:75). Kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kerjasama tim yang baik dapat mendorong kelancaran aktivitas kerja antar karyawan menjadi lebih lancar dan mudah, sehingga apabila terdapat karyawan yang memiliki kapasitas yang buruk dapat menjadi penghambat bagi rekan kerjanya yang berada dalam satu tim kerja yang sama.

PT. Interbat Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi yang memproduksi obat-obatan dalam berbagai bentuk sediaan

seperti tablet, kapsul, sirup, injeksi, krim, gel dan sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1948, hingga sekarang perusahaan ini telah lebih memproduksi 270 jenis produk obat-obatan. Berdasarkan hasil tinjauan data pelaksanaan kerja selama lima tahun terakhir yang dilihat dari data penjualan perusahaan, diketahui PT. Interbat Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya. Berikut ini disajikan rekap persentase data penjualan PT. Interbat Palembang tahun 2020-2024 :

Tabel 1.1 Hasil Penjualan PT. Interbat Palembang Periode 2020-2024

Tahun Anggaran	Persentase Target Penjualan Produk Obat-Obatan	Persentase Capaian Penjualan Produk Obat-Obatan	Persentase Penjualan yang Tidak Tercapai
2020	100%	83,19%	16,81%
2021	100%	92,15%	7,85%
2022	100%	74,38%	25,62%
2023	100%	71,81%	28,19%
2024	100%	78,25%	21,75%

Sumber : PT. Interbat Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan penjualan obat-obatan PT. Interbat Palembang selama lima tahun terakhir (periode 2020-2024), menunjukkan pencapaian kinerja yang kurang optimal. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan tidak mampu memenuhi persentase target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga realisasi penjualan yang dicapai dalam lima tahun terakhir hanya mampu mencapai 71,81% hingga 92,15%, yang mana dalam hal ini terdapat 7,85% hingga 28,19% persentase penjualan yang tidak mampu

tercapai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menghasilkan kinerja yang optimal, karena hasil penjualan yang diperoleh tidak sebanding dengan sasaran target penjualan yang distandarkan oleh PT. Interbat Palembang.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut tidak terjadi dengan sendirinya, karena berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Interbat Palembang, menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang melibatkan insentif. Karyawan menyatakan bahwa besaran insentif yang diterima tidak sesuai dengan jumlah target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, karena besaran insentif yang diterima hanya sebesar 1% sampai 3% dari target omzet penjualan sebesar Rp 150.000.000 hingga Rp 300.000.000 perbulan. Hal ini dianggap bagi sebagian besar karyawan sebagai hal yang sulit untuk dicapai.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan komunikasi di PT. Interbat Palembang yang dianggap karyawan ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdasarkan pernyataan karyawan diketahui bahwa kurangnya keterbukaan antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan. Misalnya, instruksi yang tidak disampaikan secara jelas dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, sementara komunikasi satu arah dari pimpinan membuat karyawan sulit menyampaikan pendapat atau kendala yang dihadapi. Selain itu, penggunaan media komunikasi digital yang berlebihan tanpa konfirmasi langsung sering menimbulkan interpretasi yang keliru. Akibatnya, terjadi penurunan koordinasi tim, munculnya konflik interpersonal, serta menurunnya motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain insentif dan komunikasi, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Interbat Palembang, yaitu kerjasama tim. Karyawan menyatakan bahwa kerjasama tim di tempat kerja sering terjadi akibat kurangnya rasa saling percaya, ego sektoral, dan lemahnya koordinasi antar karyawan. Setiap karyawan cenderung lebih fokus pada pencapaian pribadi dibandingkan tujuan bersama, sehingga kolaborasi menjadi tidak optimal. Selain itu, perbedaan karakter, dan cara kerja juga dapat memicu konflik internal yang menghambat sinergi tim. Kurangnya komunikasi efektif serta minimnya dukungan dari pimpinan dalam membangun budaya kerja kolaboratif membuat penyelesaian tugas menjadi tidak efisien, menurunkan produktivitas, dan menghambat tercapainya target organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Larasati & Cahyono (2023), yang menyatakan bahwa insentif dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rini (2023), menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian Mariane (2024), menyatakan bahwa insentif dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai insentif, komunikasi dan kerjasama tim dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga atas pertimbangan tersebut penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbat Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pertimbangan latar belakang yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang?
4. Apakah ada pengaruh insentif, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang insentif, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan atau referensi mengenai masalah sumber daya manusia, khususnya insentif, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, sebagai bahan pengambilan keputusan dan bahan studi

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi bagi PT. Interbat Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan insentif, komunikasi dan kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Amstrong. (2018). *Strategic Human Resources Management*. Jakarta: Bhuana.
- Ami, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraeni, L., & Saragih. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Baidowi, A. (2023). *Praktikum Statistik*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Fahmi, I. (2022). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Frawarna, A. K., Wahyuni, D., Komalasari, S., & Karsih. (2023). *Kerjasama Tim dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harun, M. I. (2021). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi (JIMDA)*, 2(4): 35-41.
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indri, L., Sakarina, S., & Effen, N. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridianti Palembang.
- Jarisa, R. G., Zanariah, M., & Ridwan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Transportasi Maxim (Ojek Online) Cabang Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridianti Palembang.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational Behavior (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.

- Larasati, L., & Cahyano, M. (2023). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Marin Liza Farmasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 17(9): 1083-1094.
- Larasati., Sakarina, S., & Adinda, Y. (2024). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariane, F. (2024). Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Gracia Pharmindo. *Jurnal Motivasi (JIMBEI)*, 4(9): 75-84.
- Nanda, P. O., Ferdinansyah, A., & Kamariah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noviana, R. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir. *Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*.
- Novitasari., Erlina, Y., & Efrizal, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Nuryadi., Sianipar, F., & Melyani, F. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meraksa Raya Group. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Oktariani, D., Abdhie, B., & Junaidi, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Shoes pada PT. Matahari Department Store Pxs. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Pratiwi, J., Marzuki, A., & Putri, N. K. (2024). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kesbangpol Sumatera Selatan. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Rini, S, J. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Bandung. *Jurnal Ekonomika (JESB)*, 8(2): 21-33.

- Robbins, S, P. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Salsabila, D. W., Zanariah, M., & Ridwan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Dialogue Group di Kota Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Sarwoto. (2021). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Selviana, S., Azrin, A., & Basri, H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Anugerah Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutardji, M. (2021). *Efektivitas Komunikasi dalam Lingkup Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syafutri, M. Q., Zanariah, M., & Septiani, D. (2022). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (Fifgroup) Cabang Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Utami, F., Mikial, S., & Veybitha, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting And Management*, 1(2): 172-190.
- Veithzal, Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, M. J., Kartawinata., & Syahyuni. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Sinergy Berlian Utama Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Wijayanti, N, R, A., & Andriani, D. (2021). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Management Terpadu (JEMT)*, 3(5): 49-57.

Wungu, Jiwo., & Brotoharsojo, Hartanto. (2021). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yolanda., Azrin, A., & Ridwan, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Skripsi Program Studi Manajemen*, Universitas Tridinanti Palembang.

