

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, MOTIVASI
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TARA ANUGERAH RIZKY AGUNG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

FEBRIAN SAFITRI

NPM : 19.01.11.0174

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, MOTIVASI
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TARA ANUGERAH RIZKY AGUNG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

FEBRIAN SAFITRI

NPM : 19.01.11.0174

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Febrian Safitri
Nomor Pokok/NPM : 1901110174
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim,
Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah
Rizky Agung Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03 April 2023 Pembimbing I : Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN : 0210116101

Tanggal 31 Maret 2023 Pembimbing II : Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

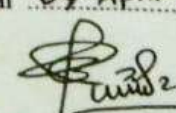
Tanggal 04 April 2023



45 / PS / DFE / 23

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 04 April 2023



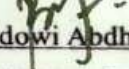
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

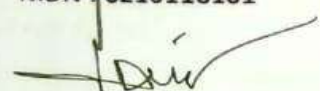
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

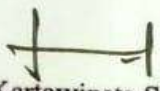
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febrian Safitri
Nomor Pokok/NPM : 1901110174
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim,
Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah
Rizky Agung Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03 April 2023 Ketua Penguji : 
Baidowi Abdhie, SE., M.P.
NIDN : 0210116101

Tanggal 31 Maret 2023 Penguji I : 
Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Tanggal 04 April 2023 Penguji II : 
Kartawinata SE, Mp
NIDN : 0214125901

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

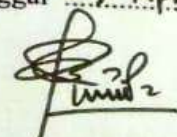
Tanggal 04 April 2023



45 / PS / DFE / 23

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 04 April 2023








Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

QS Al-Baqarah: 286

Kupersembahkan Kepada:

-  Terucap syukur kepada Allah Swt
-  Orang tua ku tercinta bapak Hairul Rial (Alm) dan ibu Nurpaidah
-  Ayukku tersayang Melisa, S.E dan Sherly Arisca, S.I.Kom
-  Sahabat seperjuangan Yohana.
-  Kedua dosen pembimbing skripsi ku
-  Almamaterku tercinta.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febrian Safitri
Nomor Pokok/NPM : 1901110174
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. 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, Maret 2023

Penulis,




Febrian Safitri

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Proposal yang berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ".

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas trdinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang..

4. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P Selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Liliana, S.E., M.Si Selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
7. Pimpinan PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang dan seluruh staf kantor atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Hairul Rial (Alm) dan Ibu Nurpaidah, terimakasih telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini. Serta doa dan dukungan kalian selama ini untuk keberhasilanku, semoga kalian bangga dengan apa yang telah saya capai.
9. Saudara-saudaraku tercinta dan tersayang Melisa dan Sherly Arisca yang telah memberikan bantuan, doa serta semangat bagi penulis.
10. Sahabat ku tersayang Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak yang sama-sama berjuang saat ini terima kasih telah saling support sampai detik ini.

11. Teman-teman di fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penulisan skripsi ini.

12. Dan Semua Pihak Yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, Januari 2023

Penulis

Febrian Safitri

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Kerjasama Tim.....	16
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.4 Komunikasi.....	24
2.1.5 Kinerja Karyawan	29
2.2 Penelitian yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Tempat Penelitian	41

3.1.2	Waktu Penelitian.....	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data	41
3.2.1	Sumber Data	41
3.2.1.1	Data Primer	41
3.2.1.2	Data Sekunder	42
3.2.1.2	Teknik Pengumpulan Data kuisioner	43
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel.....	44
3.3.3	Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	45
3.5.1	Variabel	45
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	46
3.6	Instrumen Penelitian	50
3.7	Uji Instrumen Penelitian	51
3.7.1	Uji Validitas	51
3.7.2	Uji Reliabilitas	52
3.8	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1	Uji normalitas	53
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	53
3.8.3	Uji Heteroskedasitas.....	54
3.9	Teknik Analisis Data.....	54
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	54
3.9.2	Analisis Statistik Inferensial.....	55
3.9.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.9.2.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	55
3.9.2.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	56
3.10	Uji Hipotesis	57
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	57
3.10.2	Uji Signifikansi (Uji t/Uji Parsial)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	60

4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3	Struktur Organisasi dan uraian tugas	61
	4.1.3.1 Struktur Organisasi	61
	4.1.3.2 Uraian Tugas	62
4.1.4	Deskripsi Profil Responden	72
	4.1.4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	72
	4.1.4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
	4.1.4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.1.5	Instrumen Penelitian	74
	4.1.5.1 Uji Validitas	74
	4.1.5.2 Uji Reliabilitas	80
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	81
	4.1.6.1 Uji Normalitas	81
	4.1.6.2 Uji Multikolinieritas	81
	4.1.6.3 Uji Heteroskedasitas	82
4.1.7	Teknik Analisis Data	83
	4.1.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	83
	4.1.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	85
	4.1.7.3 Koefisien Korelasi	87
	4.1.7.4 Koefisien Determinasi	87
4.1.8	Uji Hipotesis	88
	4.1.8.1 Uji Simultan (Uji F)	88
	4.1.8.2 Uji Parsial (Uji t)	90
4.2	Pembahasan Penelitian	93
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang	93

4.2.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang	94
4.2.3	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang	94
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang	95
4.2.5	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	97
5.2	Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	35
Tabel 3.1 Variabel & Definisi Operasional	47
Tabel 3.2 Skala Likert	51
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X4).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif.....	84
Tabel 4.12 Hasil uji Analisis Linier Berganda.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji F	89
Tabel 4.16 Hasil Uji t	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	61
Gambar 4.2 Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas	83

ABSTRAK

FEBRIAN SAFITRI, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P dan Ibu Liliana, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 31,660 + 0,151 X_1 + 0,119 X_2 + 0,231X_3 + 0,447 X_4$. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,025 < \alpha$ (0,05) dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha$ (0,05) dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,010 < \alpha$ (0,05) dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima. Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima

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

RIWAYAT HIDUP

FEBRIAN SAFITRI, Talang Tengah, 19 Februari 2001 dari Bapak Hairul Rial (Alm) dan ibu Nurpaidah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di Sekolah Dasar SD Cinta Manis. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Cinta Manis. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Rantau Alai. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

FEBRIAN SAFITRI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja sangat diperlukan dalam setiap karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam-idamkan oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilaksanakan dalam suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan aktivitas secara rutin dan berulang-ulang guna mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, baik materiil, keuangan maupun sumber daya manusia (Siswandi, 2020:78).

Setiap pekerja memiliki kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan komunikasi. Namun, kepribadian, sikap dan perilaku pekerja juga akan mempengaruhi kinerja mereka (Wibowo, 2018:64). Oleh karena itu mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan Masyarakat. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2019:10-11). Sedangkan menurut Rivai (2018:112) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan

kemampuan pemimpin. Setiap organisasi, bawahan/pekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala dalam suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai, dkk, 2019:3). Pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang masih sangat dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Antara karyawan yang satu dengan yang lain maupun divisi yang satu dengan yang lain tidak terjalin kerjasama yang baik dikarenakan sosok pemimpin yang terbilang masih kurang. Namun untuk mampu mencapai sasarannya selain faktor kepemimpinan mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi dibutuhkan kerja sama tim yang baik antar karyawan.

Kerja sama tim yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Kerja sama tim yang baik akan timbul dari gaya kepemimpinan yang mengarahkan karyawannya untuk dapat saling bekerja sama dengan baik sehingga komunikasi antara karyawan dapat terjalin dengan baik pula. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga

dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada kepemimpinan, pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang kerjasama tim didalam perusahaan belum menjadi satu kesatuan dan masih banyak persaingan antar karyawan maupun divis. Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena arah tujuan organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, (Putri & Sariyathi, 2017:342) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah pemberian motivasi bagi karyawan.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Baskoro dan susanty, 2020:89). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karena kurangnya motivasi yang ada dalam diri setiap karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang membuat kinerja yang ada pun makin hari semakin menurun. Kerja sama tim yang baik juga pemberian motivasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi yang baik pula. Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang

disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Lawasi & Triatmanto, 2017:50). Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang efektif, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2020:221) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja untuk *security, cleaning service, property* dan *building facilities* di kota Palembang. Sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang sangat mengandalkan kinerja yang diberikan oleh karyawan agar memberikan hasil yang terbaik terutama bagi klien yang telah berkerjasama bagi perusahaan.

Adapun daftar penilaian Kinerja Karyawan PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan
PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Laporan tahunan kinerja

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian Karyawan PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja karyawan diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja Karyawan PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang
Tahun 2021-2022

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Ketaatan terhadap atasan	82	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	70	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	75	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
Jumlah		837		744	
Rata-Rata		83,70%	Baik	74,40%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan, 2023

Pada tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2021 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 83,70%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 74,40%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja Karyawan PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan tujuan organisasi demi kepentingan bersama.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, kerja sama tim, motivasi kerja dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas serta kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ?
3. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ?
4. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ?
5. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi peneliti, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tara Anugerah Rizky Agung Palembang.

3. Bagi Civitas Akademik, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Abida Sultana, Rachit Sharma, Hossain, M. M., Bhattacharya, S., & Neetu Purohit. (2020). *Burnout Among Healthcare Providers During COVID-19 Pandemic: Challenges and Evidence-based Interventions*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31235/osf.io/4hxga>
- Achua, Cristopher F. ; Lussier, Robert N, *Leadership Theory, application and skill development 4e. (USA :South western cebgage learning McShane, Glinow, Von Oerganizational Behavior: Emenrging Knowledge and practice for the real world, 5th ed; New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010*
- Agus, N. S., Lie, D., Efendy, & Julyanthry. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN. Maker: Jurnal Manajemen ISSN : 2502-4434 Vol. 5, 5.
- Andronicus, Sanaya, Simanjuntak. (2020). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur. Volume 6 Nomor 2. p – ISSN :2301-6256 e - ISSN: 2615-1928
- Anwar, N. A., Mursityo, Y. T., & Rokhmawati, R. I. (2019, Mei). Analisis Value Terhadap Minat Penggunaan OVO di Malang Raya Menggunakan Consumption Value Model. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, 3(5), 4374-4382.
- Arifin, Zainal. 2019. Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Davis, F.D, Bagozzi dan Warshaw. (2019), *User Acceptance of ComputerTechnology: A Comparison of Two Theoretical Models*. Journal ofManagement Science Vol. 35
- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.

- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.
- Fisher, A. (2020). *Berpikir kritis: sebuah pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gómez-mejía E, Rosales-conrado N, León-gonzález ME, Madrid Y. Citrus peels waste as a source of value-added compounds: Extraction and quantification of bioactive polyphenols. *Food Chem.* 2019;295:289–99.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2018, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Indah Dwi Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Vol 03 No.01.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kartini Kartono, 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV Rajawali, Jakarta.

- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. JMDK, Vol 5 (No 1), Pp. 47-57.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2019. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2020. Akuntansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mulyadi. 2020. Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, Deddy, 2020, Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi Proses dan Kebijakan pelayanan publik,. Bandung : Alfabeta.
- Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020.
- Pasolong, Harbani. 2017. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Putri, Luh, D.P & Sariyathi Ni Ketut. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(6), 3398-3430.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2019, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.

- Sinamo, Jansen. (2017). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siswandi, S.E., M.M. 2020. Administrasi Logistik & Gudang (Kasus dan Aplikasi Perusahaan). Jakarta; Penerbit, 2017.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2015. Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS , Edisi Revisi.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2017). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono, 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77–84.