

**PENGARUH KERJASAMA TIM MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. PUTRA ANUGRAH SEJATI**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**DEA KHAIRUNISA**

**NPM : 19.01.110251**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

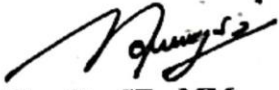
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dea Khairunisa  
Nomor Pokok : 1901110251  
Jurusan/Program Study : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerja Sama Tim Motivasi  
Kerja dan Insentif terhadap Kinerja  
Karyawan PT Putra Anugrah Sejati

Pembimbing Skripsi :


Tanggal.. 17 - 10 - 23 ..... Pembimbing I :  Noviarni, SE., M.Si  
NIDN : 0221116101

Tanggal.. 16 - 10 - 23 ..... Pembimbing II :  Alinadia, SE., MM  
NIDN : 0107125902

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
Drs. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

74 / PS / DFEB / 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dea Khairunisa  
Nomor Pokok : 1901110251  
Jurusan/Program Study : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerja Sama Tim Motivasi  
Kerja dan Insentif terhadap Kinerja  
Karyawan PT Putra Anugrah Sejati  
Penguji Skripsi :

Tanggal 17-10-23 Ketua Penguji : Noviarni, SE., M.Si  
NIDN : 0221116101

Tanggal 16-10-23 Penguji I : Alinadia, SE., MM  
NIDN : 0107125902

Tanggal 17-10-23 Penguji II : Frecilia Nanda Melvani, SE., MM  
NIDN : 0205069001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 17-10-23



Drs. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 17-10-23

Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

74 /PS/DFEB/23

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dea Khairunisa  
NPM : 1901110251  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATAPENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kerjasama Tim.....	11
2.1.2.1 Definisi Kerjasama Tim.....	11
2.1.2.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Kerjasama Tim.....	14
2.1.2.4 Indikator Kerjasama Tim.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15

2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.3 Teori Motivasi kerja.....	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.1.4 Insentif.....	24
2.1.4.1 Pengertian Insentif.....	24
2.1.4.2 Sistem Insentif.....	25
2.1.4.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	26
2.1.4.4 Bentuk Insentif.....	27
2.1.4.5 Perhitungan Pemberian Insentif.....	31
2.1.4.6 Indikator Insentif.....	35
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	37
2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	37
2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	38
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	40
2.3 Kerangka Berfikir.....	42
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.1.1 Tempat Penelitian.....	44
3.1.2 Waktu Penelitian.....	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengolahan Data.....	45
3.2.1 Sumber Data.....	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	47

3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
3.5.1 Variabel Penelitian.....	48
3.5.2 Variabel Operasional.....	48
3.6 Instrumen Penelitian.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Uji Analisis Deskriptif.....	55
3.7.2 Uji Analisis Inferensial.....	55
3.8 Uji Hipotesis.....	57

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Putra Anugrah Sejati.....	62
4.1.2 Visi dan Misi PT. Putra Anugrah Sejati.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi.....	63
4.1.4 Pembagian Tugas PT. Putra Anugrah Sejati... ..	64
4.1.5 Karakteristik Responden.....	73
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	76
4.2.1 Uji Validitas.....	76
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	78
4.3 Hasil Analisis Data.....	81
4.3.1 Uji Normalitas.....	81
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	82
4.3.3 Uji Heteroskedasitas.....	83
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	85

4.3.6 Hasil Koefisien Korelasi.....	86
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	88
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	88
4.4.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	90
4.5 Pembahasan.....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Lain yang Relevan .....	40
3.1 Waktu Penelitian .....	45
3.2 Definisi Operasional.....	49
3.3 Skala Likert dan bobot nilai jawaban responden.....	52
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	57
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	75
4.4 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1) .....	76
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	77
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X3) .....	77
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	78
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X1).....	79
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	79
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X3) .....	80
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.12 Hasil Uji Normalitas.....	81
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	82
4.14 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	83
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83

4.16	Hasil Koefisien Determinasi.....	84
4.17	Hasil Koefisien Korelasi.....	86
4.18	Hasil Uji Secara Simultan (F).....	87
4.19	Hasil Uji Secara Parsial (T).....	88

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir.....	42
4.1 Struktur Organisasi PT. Putra Anugrah Sejati.....	64

## ABSTRAK

**DEA KHAIRUNISA, Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Anugrah Sejati. (Dibawah Bimbingan Novriani,SE.,M.Si dan Alinadia,SE.,MM).**

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Sehubungan dengan itu, skripsi ini pada dasarnya membahas kinerja kerja karyawan PT. Putra Anugrah Sejati . Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Anugrah Sejati.

Penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif dan inferensial.. Populasinya adalah pegawai PT. Putra Anugrah Sejati. Sampel penelitian adalah sebanyak 50 orang responden serta kuesioner sebagai alat pengumpul data responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Statistikal Package for the Social Sciens (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Anugrah Sejati telah terbukti. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan insentif penelitian ini adalah  $Y = 9,766 + 0,274 X1 + 0,330 X2 + 0,229 X3 + e$  artinya bernilai positif. Dengan nilai Adjusted R Square 55,4% disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan insentif. Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Insentif berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati dengan nilai sig pada Uji F  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

**(Kata kunci: kerjasama tim, motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan)**

## **ABSTRAK**

**DEA KHAIRUNISA, Effect of Teamwork, Work Motivation, and Incentives on Employee Performance at PT. True Son of Grace. (Under the Guidance of Novriani, SE., M.Si and Alinadia, SE., MM).**

Employee performance is the ability, skills, and work results shown by an employee in carrying out their duties and responsibilities at work. In connection with that, this thesis basically discusses the work performance of employees of PT. Son of True Grace . The purpose of this study was to determine the effect of teamwork, work motivation, and incentives on employee performance at PT. True Son of Grace.

This study uses descriptive and inferential statistical tests. The population is employees of PT. True Son of Grace. The research sample consisted of 50 respondents and a questionnaire as a means of collecting respondent data. The analytical method used in this study uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The results of the study show that teamwork, work motivation, and incentives affect employee performance at PT. The Son of True Grace has been proven. In the results of multiple linear regression analysis the variables of teamwork, work motivation, and research incentives are  $Y = 9.766 + 0.274 X1 + 0.330 X2 + 0.229 X3 + e$  which means it is positive. With an Adjusted R Square value of 55.4%, it can be concluded that employee performance variables can be explained by teamwork, work motivation, and incentives. Teamwork, work motivation, and incentives have a significant positive effect simultaneously on employee performance at PT Putra Anugrah Sejati with a sig value on the F test of  $0.000 > 0.05$  so that the hypothesis in this study is accepted.

**(Key words: teamwork, work motivation, incentives and employee performance)**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Putra Anugrah Sejati suatu perseroan terbatas merupakan suatu perusahaan swasta yang didirikan pada tanggal 26 Desember 2006 yang telah mendapatkan pengesahan dari menteri Hukum dan HAM RI berkedudukan hokum Kotamadya Palembang Nomor W5-00238 HT 01.01-TH.2007. Beralamat di JL.Soekarno Hatta NO. 88 Rt.004 Rw.009 Kel. Demang Lebar Daun Kec. Ilir Barat, Palembng Sumatera Selatan, No NPWP 02.524.779.2-307.000. Bergerak di bidang jasa pembuatan alat –alat pada pabrik, seperti elevator, lorry atau bogie, stroge tank, blower atau centrifungal fan, clarifier tank,thereser drum,bus collector,belt atau screw conveyor, transfer cathiage, loading ramp, tippler, stell structure, send filter, water clarifier, steam turbine,dan back pressure vessel.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktifitas perusahaan. Peran sumber daya manusia inilah yang membuat organisasi/perusahaan tetap bertahan bahkan berkembang di era globalisasi saat ini. Yang menjadi salah satu indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah organisasi/perusahaan harus memiliki pegawai yang berprestasi dan kompeten pada bidangnya untuk dapat mengelola sebaik mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan.Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Sarwoto (2011:79), baik buruknya kondisi kinerja perusahaan mempengaruhi tercapainya keuntungan perusahaan.Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati

bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Eva Silvani Lawasi et al., dalam Stephen dan Timothy, (2017). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga. Selain kerja sama tim faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu motivasi dan insentif.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada

kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karnadengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan. Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2012, hal. 93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan.



Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Menurut Sarwoto (2012, hal. 144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Selain kerjasama tim, motivasi kerja dan insentif terdapat juga beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para karyawan tertekan dan menjadi stres.

Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidak

mampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait rendahnya kinerja karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati disebabkan belum adanya kemauan karyawan bekerja secara maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari tingkat kerjasama antar karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati ini sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Bahkan dalam suatu kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan maka dibutuhkan kerjasama tim untuk memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Akan tetapi, masalah yang sering juga muncul terkait kerjasama tim adalah kurangnya kekompakan dan kerjasama karyawan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan kadang tidak selesai tepat waktu atau juga secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang di harapkan selain faktor kerja sama tim ditemukan pula

bahwa insentif yang diberikan PT. Putra Anugrah Sejati kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Putra Anugrah Sejati dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Namun peran perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan juga masih terbilang kurang.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang diatas, maka saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KERJASAMA TIM MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA ANUGRAH SEJATI PALEMBANG.**

## **1.2 Perumusan masalah:**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah sejati Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Insentif secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang?

### **1.3 Tujuan penelitian:**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Anugrah Sejati Palembang.
2. Pengaruh Kerjasama Tim secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang.
3. Pengaruh Motivasi Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang.
4. Pengaruh Insentif secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Anugrah Sejati Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi Perusahaan

hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada Manajemen PT. Putra Anugra Sejati Palembang dalam mengambil keputusan, untuk memastikan bahwa komunikasi berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

## 3. Bagi Akademik

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta memberikan manfaat dan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, selain itu dapat memberikan kontribusi ilmiah dan memperkaya wawasan ilmu disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Anugrah Sejati Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, Kaswan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Anwar. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerjadan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studipada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)".  
*Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.
- Darojat, Achmad Tubagus. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. PT. Refika Aditama. Bandung
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, & Bahri. (2018). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, 71-80.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316-325.
- Indah, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju.

- Ismawati, Ida. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)". *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No.2, Hal: 1-15.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017. Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: R
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Palembang, F. E. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. 2017. Pengaruh kompensasi, kerjasamatim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Journal EMBA*, vol. 6, no. 2, pp.3018-3027.
- Safitri, Y. (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan (Doctoral dissertation)*.
- Sahir, A. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo)*.
- Simanjuntak, J. O. (2022). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan*.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metoderiset kuantitatif teoridan aplikasipadapenelitianbidangManajemendanEkonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo, Joko. 2015. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Riset Empiris pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). JBTI Vol 6. pp.40-64