

SKRIPSI

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)*



Diajukan Oleh:

Sandi Efriansyah

NPM. 2001110504

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SANDI EFRIANSYAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110504
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing Skripsi

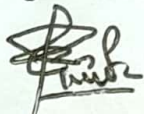
Tanggal 5-9-24 Pembimbing I: 
Uli Amri, SE, M.SI
NIDN: 0229016201

Tanggal 5-9-24 Pembimbing II: 
Syahyuni, SE, MM
NIDN: 0226106101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

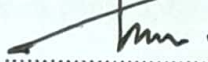
189/PS/DFEB/24

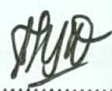
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sandi Efriansyah
Nomor Pokok : 2001110504
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi,
Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Indomarco
Prismatama Palembang

Penguji Skripsi :

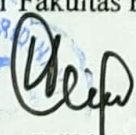
Tanggal 5-9-24 Ketua Penguji : 
Ulil Amri, SE, M.SI
NIDN: 0229016201

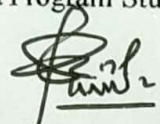
Tanggal 5-9-24 Penguji I : 
Syahyuni, SE, MM
NIDN: 0226106101

Tanggal 5-9-24 Penguji II : 
Alinadia, SE, MM
NIDN: 0207125901

(05) /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : SANDI EFRIANSYAH
NPM : 2001110504
Jurusan/Prog.Studi : Managemén
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja
dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco
Prismatama Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain. Kecuali, yang tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi apabila dikemudian hari **terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan yang berlaku.**

Palembang, 2024


Sandi Efriansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO

MOTTO

Teruslah berdoa sampai Tuhan ga enak hati terus ngabulin doa kamu

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Papa Sardi (Almarhum) dan Mama Indrawati, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah bosan mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini.

Adik-adik tercinta yang tak henti juga untuk selalu membantu dan memberikan dorongan dari awal perkuliahan hingga akhir sampai tugas akhir ini tuntas.

Rekan-rekan seperjuangan di Lembaga Kemahasiswaan, baik dari himpunan mahasiswa program studi manajen, dan badan perwakilan mahasiswa universitas, yang selalu memberikan dorongan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini Serta Almamater tercinta yang sangat aku banggakan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
ABSTRAK	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Pengertian kinerja karyawan.....	10
2.1.2 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Karakteristik Kinerja.....	14
2.1.4 Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja.....	14
2.1.5 Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	15
2.1.6 dimensi Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Kerjasama Tim.....	17
2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	17
2.2.2 Kelebihan Kerjasama Tim.....	17
2.2.3 Kekurangan Kerjasama Tim.....	18
2.2.4 Model Keefektifan Tim.....	18
2.2.5 Komposisi Tim.....	18

2.2.6 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	19
2.3 Komunikasi.....	19
2.3.1 Pengertian Komunikasi.....	19
2.3.2 Jenis-jenis Komunikasi.....	22
2.3.3 Dimensi dan indikator komunikasi.....	25
2.4 Disiplin Kerja.....	25
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.4.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	26
2.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	28
2.5 Insentif.....	28
2.5.1 Pengertian insentif.....	28
2.5.2 Bentuk-bentuk Insentif.....	29
2.5.3 Jenis-Jenis Insentif.....	29
2.5.4 Tujuan Insentif.....	28
2.5.5 Kriteria Penentuan Insentif.....	29
2.5.6 Dimensi dan indikator Insentif.....	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Kerangka Berpikir.....	34
2.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.7.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.7.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.8 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu penelitian.....	38
3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian.....	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data.....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39

3.3.2 Sampel dan Sampling	42
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1 Variabel Penelitian.....	43
3.5.3 Definisi Operasional	44
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrumen Penelitian	48
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
3.8 Metode Analisis Data.....	48
3.8.1 uji Asumsi Klasik	48
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	52
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	52
3.9 Uji Hipotesis Penelitian	53
3.9.1 Uji-F.....	53
3.9.2 Uji-T	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Indomaret	56
4.1.2 Visi dan Misi	57
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	58
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	64
4.2.1 Uji Validitas	65
4.2.2 Uji Reliabilitas	67
4.3 Teknik Analisis Data	68
4.3.1 Uji Asumsik Klasik	68
4.4 Metode Analisis Data.....	71
4.4.1 Koefisien Korelasi (r).....	72
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	73
4.5 Uji Hipotesis.....	74
4.5.1 Uji Simultan	74

4.5.2 Uji Parsial76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	32
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3.2 Jadwal Pegawai Indomaret	44
Tabel 3.3 variabel operasional	44
Tabel 3.4 Intersepsi Koefisien Korelasi Nilai r.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Usia.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan terakhir.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan lama bekerja	64
Tabel 4.4 Uji Validitas	65
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif	68
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.8 Uji Heterodakedatitas.....	70
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.10 Uji Korelasi Koefisien.....	73
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.12 Uji Simultan.....	75
Tabel 4.13 Uji Parsial	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 rekapitulasi absensi karyawan.....	5
Gambar 1.2 penilaian disiplin karyawan.....	6
Gambar 2.1 kerangka berfikir	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56

ABSTRAK

Sandi Efriansyah, Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Bapak Ulil Amri, SE,.M.Si dan Ibu Syahyuni, SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama. Data yang digunakan adalah data primer dengan survei terhadap responden dan menggunakan skala likert. Sampel yang digunakan adalah rumus slovin dengan pengambilan sampel berjumlah 77 responden dari populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, (2) variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang (3) variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang (4) dan variabel insentif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama variabel kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama.

Kata Kunci: Pengaruh Kerjasama Tim, komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang”

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Sandi Efriansyah atau akrab disapa Sandi, lahir di Palembang 22 Juni 1999. Penulis merupakan anak pertama dari Papa Sardi (Almarhum) dan Mama Indrawati.

Menempuh pendidikan di SDN 202 Palembang 2005-2011, SMPN 34 2011-2014, SMK Yayasan Pembina 2 Palembang 2014-2017 , dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti jurusan Manajemen (2020-2023).

Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kerjasama Tim, komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang**”

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas, aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, upaya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal mungkin, supaya dapat memberikan ‘added value’ bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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 kerjasama tim merupakan sinergitas

kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan Menurut Bachtiar (Muhti, 2017:118), Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi.

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 disiplin karyawan saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2017: 27) menyatakan bahwa adanya peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi yang diberikan dapat membangun kondisi kinerja pegawai yang baik. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompensasi yang didapat oleh karyawan.

Selain itu sistem insentif yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh organisasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada

para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. (Sarwoto 2012: 144)

Kinerja didefinisikan oleh Heryanto (2011:70) dalam Stephany Tanto (2013). Adalah pekerjaan yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum dan sesuai dengan moral juga etika.

PT. Indomarco Prismatama merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group Berdasarkan pengamatan penulis yang kebetulan bekerja PT Indomarco prismatama Palembang perusahaan yang bergerak di bidang retail yang mendistribusikan produk mulai dari makanan, kebutuhan rumah tangga, kosmetik, dan berbagai jenis pembayaran (PLN, PDAM, Shopeepay dan Dana) dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Diketahui bahwa kualitas kinerja yang merupakan jantung perusahaan mengalami naik turun setiap bulannya.

Beberapa fakta yang sering terjadi dan penulis memperhatikan selama melakukan observasi menunjukkan bahwa komunikasi yang sering terjadi didalam PT tersebut belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada karyawan atau yang sering terjadi dalam kesalahan penyampaian informasi sehingga berpengaruh dalam kinerja karyawan

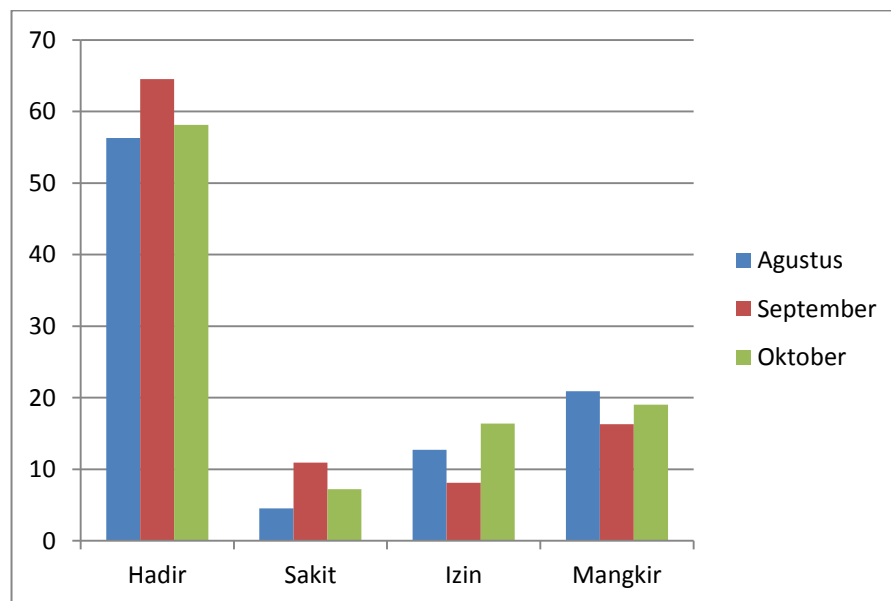
Kerjasama tim, komunikasi Masalah kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda dan tidak taatnya terhadap

peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut dan skema insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Palembang. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan Indomaret di area sukabangun Palembang kepada karyawannya, diberikan kepada karyawan yang yang mencapai penjualan terbaik, loyalitas dan berdedikasi akan mendapatkan insentif atau reward dari perusahaan Indomaret. Akan tetapi sebagai karyawan yang belum memaksimalkan target perusahaan tidak akan mendapatkan insentif atau reward. Adapun pemberian punishment kepada pegawai yang tidak ada kontribusi atau upaya yang signifikan terhadap target pencapaian perusahaan. Permasalahan yang paling menonjol yaitu mengenai disiplin kerja karyawan dan komunikasi organisasi masih banyak karyawan PT Indomarco Prismaatama Palembang yang mengabaikan jam kerja, istirahat lebih awal dari waktunya, sengaja memperpanjang waktu istirahat, dan terlambat masuk kerja.

Selain faktor kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan insentif faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan

memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Gambar 1.1 Diagram
Rekapitulasi Absensi karyawan Indomaret
Periode agustus s/d oktober 2023



Sumber : HRD Indomaret

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak tertib akan kehadiran di toko Indomaret. Hal ini disebabkan tidak adanya kesadaran dan tanggung jawab atas pekerjaan yang ditekuninya, dari jumlah karyawan 333 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap bulannya karyawan yang hadir dan tertib paling tinggi berada pada bulan februari yaitu sebesar 64,5%. Banyaknya karyawan yang mangkir dan ijin dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan, jika pekerjaan itu dapat selesai tepat pada waktunya karena ada karyawan yang tidak didisiplin akan waktu seperti datang terlambat, maka pekerjaan itu tidak terselesaikan dengan semestinya.

Gambar 1.2

**Data penilaian Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama
Palembang Tahun 2023**

No	Kinerja		Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
	Kategori	Skor/Nilai		
1	Sangat Baik	>91	68	23
2	Baik	76-90	110	38
3	Cukup	61-75	80	23
4	Kurang	51-60	25	11
5	Buruk	≤50	20	5
Jumlah			333	100

Sumber : *PT Indomarco Prismatama*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang tahun 2023 sekitar 23% karyawan sangat baik, 38% kinerja karyawan yang baik dan 23% kkinerja karyawan yang cukup tetapi juga kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama belum dikatakan optimal karena masih ada sekitar 11% karyawan yang masuk kategori kurang dan 5% karyawan masuk kategori buruk tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta mengkaji lebih dalam tentang permasalahan yang ada untuk kemudian di rangkai dalam bentuk tulisan yang berjudul **“Pengaruh Kerja sama tim, Komunikasi, Disiplin kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Solusi untuk memudahkan penulis dalam meneliti karena fokus penelitian yang sudah dipersempit, rumusan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar dan tidak

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan yang dapat di teliti yaitu:

1. Apakah Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
5. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dari sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian, sehingga keterangan ini didapatkan setelah penelitian selesai, untuk perumusan tujuan penelitian mengungkapkan

keinginan peneliti untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan.

berdasarkan permasalahan di atas, maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
2. Pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
3. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Palembang
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Palembang
5. Pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Narasi yang objektif yang menggambarkan hal-hal yang diperoleh setelah suatu tujuan penelitian telah terpenuhi. Manfaat penelitian bisa saja bersifat teori atau bersifat praktis misalkan memecahkan masalah-masalah pada objek yang diteliti.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Indomarco Palembang dalam mengambil keputusan, terutama dalam evaluasi kinerja pada PT Indomarco Palembang.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi dan menambah informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A, & Afrial,D, 2020. Pengaruh Kepemimpinan ,Motivasi,dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal pundi*
- Bachtiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Rohcman, Ernawati. 2019 “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam*” Kepulauan Riau, Universitas Putra Batam. Kilvin, 2020.
- Ferdinand, Augusty. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim,F,&Hazmanan K. 2016. *Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)*. 1–23.
- Hasibuan, Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawan, Agus. 2012. *Komunikasi Pemasaran*, Jakarta: Erlangga
- Lawasi, Silviani, E &Triatmanto.,B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang, 5(1)
- Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, S., & Batam, U. P. 2022. Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat.

- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Muhti, A. F., Sunaryo, H., & Khoirul, M 2017. *Pengaruh kerjasama Tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember*. e-Jurnal Riset Manajemen, pp.114-125.
- Priansa, D. J. 2017. *Prilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Rachman, T. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Rohcman, Ernawati. 2019 “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam*” Kepulauan Riau, Universitas Putra Batam. Kilvin, 2020.
- Silalahi, Moses Partogi. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Syafirina. N. 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.suka Fajar Pekan Baru* .
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.