

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA  
TIM, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT JM GROUP CABANG PASAR RAYA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :  
ADELIA FITRIANTI  
NPM. 2101110138**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Adelia Fitrianti  
Nomor Pokok/NPM : 2101110138  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 4-2-2025 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M  
NIDN. 0212116401

Tanggal 4-2-2025 Pembimbing II : Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M.M  
NIDN. 0205069001

Mengetahui,



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

Ketua Program Studi Manajemen

Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN. 0222096301

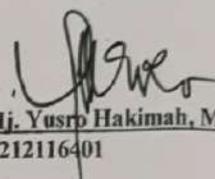
035 /PS/DFEB/25

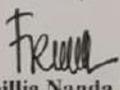
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

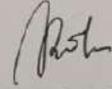
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Adelia Fitrianti  
Nomor Pokok/NPM : 2101110138  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim,  
dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
JM Group Cabang Pasar Raya Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 4-2-2025 Ketua Penguji :   
: Dr. Ir. Hj. Yusrp Hakimah, M.M  
NIDN. 0212116401

Tanggal 4-2-2025 Penguji I :   
: Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M.M  
NIDN. 0205069001

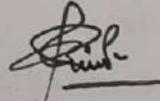
Tanggal 4-2-2025 Penguji II :   
: Hj. Noviarni, S.E., M.Si  
NIDN. 0221116101

Mengesahkan,

Dekan

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

Ketua Program Studi Manajemen

  
: Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN. 0222096301

035/PSID/FEB/25

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“Janganlah kamu menyerah, karena kesuksesan selalu mendahului kegagalan.”

(HR. Ibnu Majah)

“Tetaplah berjuang, karena tak ada keberhasilan tanpa perjuangan.”

### **Kupersembahkan kepada :**

- Kedua Orang Tuaku Tercinta
- Mbak dan Adikku Tersayang
- Para Pendidikku yang Terhormat
- Partner Hidupku
- Sahabat dan Teman Seperjuangan
- Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adelia Fitrianti

Npm : 2101110138

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Pasar Raya Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 28 Desember 2024



Adelia Fitrianti

## KATA PENGANTAR

Alhadmulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita dan memberikan kekuatan hati dalam setiap pembelajaran. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang”**.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum masih banyak kekurangan, mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, dan banyak memberi arahan dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, dan banyak memberi arahan dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmunya sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan dengan sebaik-baiknya.
8. Kedua orang tuaku dan keluargaku terimakasih atas doa yang selalu menemani setiap langkahku dan yang selalu memberi motivasi untuk maju dan terima kasih banyak buat segalanya.
9. Aldio Febrian, seseorang yang selalu memberikan dukungan, semangat dari awal perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku, yang selalu memberikan motivasi selama perjuanganku dalam keadaan suka maupun duka.
11. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2021 yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Para staf karyawan pada PT JM Group cabang Pasar Raya Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
13. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 2024

ADELIA FITRIANTI

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</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>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	14
2.1.2.4 Pengukuran Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasioanal .....	16
2.1.3.4 Pedoman Kepemimpinan Transformasional .....	19

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	19
2.1.4 Kerjasama Tim.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim .....	21
2.1.4.2 Manfaat Kerjasama Tim.....	22
2.1.4.3 Aspek-aspek Kerjasama Tim .....	23
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim .....	24
2.1.5 Pengembangan Karir.....	25
2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	25
2.1.5.2 Tujuan Pengembangan Karir.....	27
2.1.5.3 Peranan Pengembangan Karir .....	29
2.1.5.4 Bentuk Pengembangan Karir .....	30
2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	31
2.2 Penelitian Relevan .....	32
2.3 Kerangka Berpikir .....	35
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
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 .....	42
3.2.1 Sumber Data .....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel .....	44
3.3.3 Sampling .....	46
3.4 Rancangan Penelitian .....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.5.1 Variabel Penelitian.....	47

3.5.2 Definisi Operasional Penelitian .....	47
3.6 Instrumen Penelitian .....	51
3.7 Uji Instrumen .....	51
3.8 Teknik Analisis Data .....	53
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.2 Regresi Linear Berganda .....	55
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	56
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	56
3.9 Uji Hipotesis .....	56
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	56
3.9.2 Uji Parsial (Uji T) .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi .....	64
4.1.4 Karakteristik Responden.....	68
4.1.5 Uji Validitas .....	69
4.1.6 Uji Reliabilitas .....	72
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.7.1 Uji Normalitas .....	73
4.1.7.2 Uji Multikolinieritas .....	74
4.1.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	75
4.1.8 Regresi Linear Berganda .....	76
4.1.9 Uji Koefisien Korelasi .....	77
4.1.10 Uji Koefisien Determinasi .....	78
4.1.11 Uji Hipotesis .....	79
4.1.11.1 Uji F.....	79
4.1.11.2 Uji t .....	80
4.2 Pembahasan .....	81

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan .....	81
4.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran-Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	32
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanal.....	48
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> .....	51
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai.....	56
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat usia .....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim .....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir .....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji F Simultan.....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji t Parsial .....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....	39
Gambar 4.1 Foto JM Group Cabang Pasar Raya.....	63
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kerjasama Tim

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karir

Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran 7 Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Balasan Perusahaan

## ABSTRAK

**ADELIA FITRIANTI, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M dan Ibu Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M. M)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah observasi dan pengambilan data melalui kuesioner. Ada sekitar 120 karyawan di PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang, dengan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah populasi sampel yang diambil sebanyak 55 orang yang akan diberikan kuesioner oleh peneliti.

Berdasarkan statistik analisis yang dilakukan menggunakan nilai F : diperoleh nilai F hitung sebesar 26.432 lebih besar dari F tabel 2,790 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan nilai signifikansi atau p value : diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil yang didapat peneliti menarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang.

**Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***ADELIA FITRIANTI, The Influence of Transformational Leadership, Teamwork, and Career Development on PT Employee Performance. JM Group Pasar Raya Palembang Branch. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M and Mrs. Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E., M. M)***

*This research aims to determine the influence of transformational leadership, teamwork and career development on employee performance at PT. JM Group Pasar Raya Palembang Branch. The method used in this research is observation and data collection through questionnaires. There are around 120 employees at PT. JM Group Pasar Raya Palembang Branch, using the Slovin formula, obtained a sample population of 55 people who would be given a questionnaire by the researcher.*

*Based on statistical analysis carried out using the F value: the calculated F value of 26,432 is greater than the F table of 2.790, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. It can be concluded that the variables transformational leadership, teamwork and career development simultaneously influence employee performance. Using the significance value or p value: obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be concluded that the variables transformational leadership, teamwork and career development affect employee performance.*

*From the results obtained, researchers concluded that Transformational Leadership (X1), Teamwork (X2), and Career Development (X3) had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. JM Group Pasar Raya Palembang Branch.*

***Keywords: Transformational Leadership, Teamwork and Career Development, Employee Performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Adelia Fitrianti**, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 26 November 2003 dari Ayah yang bernama Erganda dan Ibu yang bernama Anisah. Ia anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 267 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMPN 24 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Sriguna Palembang pada tahun 2021. Pada tahun 2021 ia melanjutkan pendidikan Strata I memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Desember 2024

Adelia Fitrianti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang makin bersaing menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja guna bertahan dan bersaing di pasar global. Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan pada perusahaan. Faktor kunci yang menjadi pengaruh berhasilnya perusahaan dalam menghadapi persaingan ini adalah pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi modal yang berperan penting guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Fadhil & Mayowan 2018). Keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja adalah harus memaksimalkan sumber daya manusia. Di mana tergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan dalam membentuk dan meningkatkan kinerjanya. Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas

perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional.

Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Silaen, N. R et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Sedangkan menurut Arisanti et al., (2019) kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah Di sini, manajer mencoba memotivasi karyawannya untuk melakukan tugas dan mencapai peningkatan kinerja, yang pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan organisasi (Mahmut, 2022). Menurut Robbins (2017: 262), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang, melalui persahabatan, kreativitas, dan fleksibilitas, menginspirasi orang lain untuk menciptakan dan mengelola tujuan mereka sendiri demi kepentingan organisasi. untuk meningkatkan kekuatan ke tingkat tertinggi. karyawan untuk membuat organisasi lebih efisien.

Menurut Anggraeni dan Saragih (2019) Kerja tim adalah sekelompok orang yang dapat bekerja sama dan mengoordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Davis (2014: 76), kerja tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, dan tujuan ini dapat dicapai lebih mudah secara bersama-sama daripada secara individu. Menurut Robbins dan Judge (2017) secara umum kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung pertumbuhan karir karyawan, maka karyawan cenderung lebih termotivasi dan loyal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Kotama, 2020). Maka sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus dapat meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. JM Group cabang Pasar Raya Palembang. PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (JM

Group) adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail bagian Departemen Store dan juga Supermarket. PT Jaya Masawan Putra Sejahtera (JM Group) mempunyai 7 cabang perusahaan yang tersebar di Palembang yaitu, JM Pasar Raya, JM Sukarami, JM Kenten, JM Plaju, JM Lemabang, Grand JM Square, JM Bandung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang ini bahwa masih ada beberapa kendala yang perlu diperbaiki diantaranya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan sangatlah penting. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Pemimpin mengarahkan dan menuntun bawahannya, dibina serta bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan komunikasi yang baik sehingga mereka dapat memberikan suatu peranan untuk perusahaan. Menurut Tailan, dkk. (2021) indikator kharisma dalam gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim dengan kharisma yang kuat. Ini bisa tercermin dalam bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi orang lain, mengartikulasikan visi yang menarik, serta membangkitkan semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan bersama.

PT. JM Group Cabang Pasar Raya Palembang, kepemimpinan transformasional belum berjalan dengan baik, ditemukan bahwa masih adanya pimpinan yang tidak memberikan pengaruh ideal, simulasi yang intelektual dan pertimbangan secara individual misalnya tidak memiliki keteladanan dan

kewibawaan, tidak memberi bantuan kepada karyawan, kurangnya memberikan motivasi dan inspirasi ide sehingga tim tidak merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, kurang memberikan semangat untuk selalu optimisme mengakibatkan kurangnya inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah, kurang memiliki sikap professional tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, serta sering kali tidak memperlakukan karyawan secara adil dan kurang memberdayakan karyawan dengan memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa terbebani, stress, dan tidak dihargai, yang mengakibatkan penurunan motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan. Dalam situasi seperti ini, komunikasi yang sehat antara pemimpin dan tim menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu perlu ada evaluasi dan pendekatan baru dengan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan produktivitas yang berkelanjutan dan tim yang lebih solid.

Fenomena yang terjadi bahwa kerjasama tim juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Permasalahan berkaitan dengan kerjasama tim yang ditemui yaitu tidak ada kontribusi, interaksi, konsisten, kualitas dan relevan misalnya, memiliki tujuan yang sama namun tidak ada kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya interaksi dengan rekan satu sama lain, anggota tim tidak bersikap antusiasme, tidak menjaga tim tetap pada jalurnya, kurang adanya peran dan tanggung jawab setiap anggota tim, komunikasi yang kurang efektif yang dapat menghambat proses

terjalannya kerjasama, serta keputusan yang diambil sering kali tidak relevan dan belum disepakati secara bersama, beberapa anggota tim tidak berpartisipasi menciptakan ketegangan dan kebingungan di antara anggota tim. Kondisi ini sering kali mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Fenomena yang terjadi terkait pengembangan karir juga muncul sebagai kendala yang harus diatasi. Beberapa karyawan mengaku bahwa tidak meratanya karir bagi karyawan sehingga beberapa karyawan harus bekerja keras. Karyawan harus menunggu atasan yang resign baru bisa naik jabatan untuk menggantikan posisi itu. Serta perlakuan adil dalam berkarir tidak diterapkan, kurang adanya kepedulian dari atasan langsung, ketidakjelasan informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat yang tidak dipromosikan, rendahnya tingkat kepuasan, misalnya kurangnya pelatihan yang setara dan informasi yang jelas mengenai peluang promosi, kurang adanya bantuan dari atasan kepada bawahan untuk memberikan solusi mengenai perencanaan karir, ketidakjelasan mengenai kriteria promosi dan peluang yang tersedia, tidak memiliki pendekatan yang fleksibel dan proaktif kepada bawahan dalam mengevaluasi karyawan yang telah dipromosikan, menurunnya pengetahuan dan keterampilan karyawan serta kemampuan untuk bekerja pada jenjang yang lebih tinggi. Masalah seperti ini, jika dibiarkan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. JM Group cabang Pasar Raya Palembang mengalami penurunan, ini disebabkan masih banyak karyawan yang merasa terbebani, stress dan tidak dihargai yang mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan, motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, melakukan kerjasama tim, dan mengelola pengembangan karir di tempat kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2019) rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang ?

3. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang ?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:290) tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang.
3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang.
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT JM Group Cabang Pasar Raya Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa manfaat penelitian adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran atau solusi atas permasalahan yang ada, baik untuk perkembangan teori maupun untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat atau pihak-pihak terkait. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, B., Hakimah, Y., Madjir, S., & Noviantoro, D. (2019). The role of transformation leadership in enhancing corporate sustainability capabilities and sustainable supply chain management. *Polish Journal of Management Studies*, 20.
- Andriansyah, M. M., & Ridwan, M. S. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARGO MULYO MAKMUR KABUPATEN TUBAN. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 6(10), 81-90.
- Alawiyah, T. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG JM LEMABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Dewi, N. K. L. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver Penatih* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- DEXSILLIA, V. (2020). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG JM PASARAYA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 201008 universitas tridinanti palembang).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Karivan, Y. K., & Silalahi, J. (2024). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARGO MULYO MAKMUR KABUPATEN TUBAN. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 6(12), 101-110.

- Lestari, P. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR.
- Lubis, L. S. (2021). *Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Paseno, N. F. B., & Megawaty, M. (2023). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1), 91-100.
- Putri, P., & Sentosa, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37-46.
- RAMAN, A., SIHITE, M., Yuli, A., & H Pantani, D. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG BAMBANG UTOYO DI PT. JM GROUP PALEMBANG* (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI).
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan warung mina cabang renon. *Values*, 2(2).
- Titisan Toso, S. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA MASAWAN PUTRA SEJAHTERA (PASARAYA JM LETKOL ISKANDAR PALEMBANG)* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(9), 111-121.
- Saputri, D. D., Agung, S., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Tridaya Prima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(2), 950-956.
- Faturrahman, F. (2023). *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, BERBAGI PENGETAHUAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MODERASI (Studi Kasus pada Bank ABC dan Bank XYZ di Kota Padang)* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

