

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH TEMPAT
PEMROSESAN AKHIR (UPTD TPA)
DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH)
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh

YUNITA

NPM : 2201110128

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

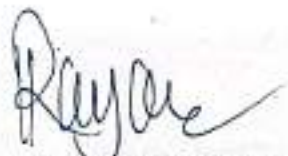
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

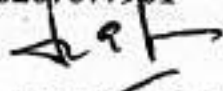
Nama : Yunita
Nomor Pokok/NPM : 2201110128
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-7-2026 Pembimbing I :


Dr. Irayani, S.E., M.M
NIDN: 0207077901

Tanggal 24-7-2026 Pembimbing II :


Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M. Si, C.CL
NIDN: 0222118101

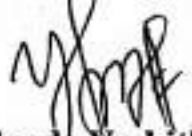
031 /PS/DFEB/26

Menyetujui

Dekan,
Tanggal 27-7-2026

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 27-7-2026


Dr. Hj. Misy Mikiel, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

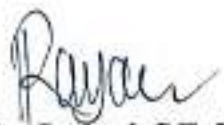
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

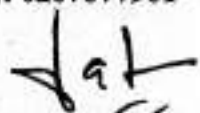
Nama : Yunita
Nomor Pokok/NPM : 2201110128
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 27-7-2026 Ketua Penguji :


Dr. Irawani, S.E., M.M
NIDN: 0207077901

Tanggal 24-7-2026 Penguji I :


Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M. Si, C.CL
NIDN: 0222118101

Tanggal 27-7-2026 Penguji II :


Veny Mayasari, SE, MM
NIDN: 0204078902

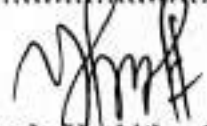
031 /PS/DFEB/ 26

Mengesahkan

Dekan,
Tanggal 27-7-2026


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

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 27-7-2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Allah tidak pernah menaruh tanggung jawab dibahu yang salah, jika kamu terpilih, berarti kamu yang mampu"

(Qs.Al-baqarah 286)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah: 6)

Keberhasilan adalah hasil dari perencanaan yang baik, pelaksanaan yang tepat, dan evaluasi yang berkelanjutan

(Yunita)

Kupersembahkan Kepada :

Diriku sendiri

Keluarga

Sahabatku Ica Ratnasari, yang telah dengan tulus memberikan bantuan, dukungan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, dengan rasa syukur yang mendalam atas nikmat sehat, iman, dan Islam, serta rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang"

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan, yang mungkin muncul akibat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Meskipun demikian, skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan, masukan, serta dukungan semangat dan moral yang diberikan oleh berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala bimbingan, motivasi, dan kesabaran yang telah diberikan, akhirnya skripsi ini dapat disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. H.Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Dr. Irayani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S. TP, M. M., M. Si., C. CL. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) yang telah bersedia menjadi objek dalam penelitian ini
7. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa dan kasih sayang sepenuhnya
8. Saudaraku, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penelitian ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, Juli 2026

Peneliti

Yunita

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yunita
Nomor Pokok/NIM : 2201110128
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang " telah ditulis dengan sungguh-sungguh.

Apabila dikemudian hari dikemudian hari dibuktikan pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekwensinya.

Palembang, Juli 2026


Yuhita

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	8
2.1.2 Kepemimpinan.....	13
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.4 Pengembangan Karir.....	21
2.1.5. Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	30
2.3. Kerangka Berfikir.....	35
2.4. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian.....	37
3.2. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	38

3.2.1. Data Primer	38
3.2.2. Data Sekunder	38
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian	39
3.3.1. Populasi	39
3.3.2. Sampel	39
3.4. Rancangan Penelitian	40
3.5. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
3.6. Instrument Penelitian	43
3.6.1. Uji Validitas	44
3.6.2. Uji Reabilitas	45
3.7. Teknik Analisis Data	46
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi	47
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.8.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	49
3.8.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)	50
BAB IV	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	52
4.2. Karakteristik Responden Penelitian	61
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	63
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	64
4.3.1. Hasil Uji Validitas	64
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	67
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	68
4.4.1 Hasil Analisis Kuantitatif	68
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	70
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	72
4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas	73
4.6 Hasil Metode Analisis Data	74
4.6.1 Hasil Regresi Linier Berganda	74
4.6.2 Hasil Koefisien Korelasi (r)	76

4.6.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.7 Uji Hipotesis	79
4.7.1 Hasil Secara Simultan (Uji F)	79
4.7.2 Hasil Secara Parsial (Uji t).....	79
BAB V	84
KESIMPULAN	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Peneliatan Lain yang Relevan.....	30
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	38
3.2 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.3 Skala Likert	45
3.4 Koefisien Korelasi.....	49
3.5 Skala Penafsiran Nilai Indikator	51
4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	60
4.3 Hasil Validitas Kepemimpinan (X)	65
4.4 Hasil Validitas Motivasi (X).....	66
4.5 Hasil Validitas Pengembangan Karir(X)	67
4.6 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)	67
4.7 Hasil Realibilitas	68
4.8 Hasil Normalitas.....	71
4.9 Hasil Multikolinieritas	74
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.11 Hasil Koefisien korelasi	77
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.13 Hasil Secara Simultan (Uji F)	81
4.13 Hasil Secara Parsial (Uji t).....	82

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Berpikir	35
4.1 Struktur Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang	56
4.2 Hasil Normalitas P-Plot	73
4.3 Hasil Heterokedastisitas	74

ABSTRAK

Yunita, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang
(Dibawah bimbingan Dr. Irayani, S.E., M.M dan ibu Dr. Dian Yulistarini, S. TP, M. M., M. Si., C. CL).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik data Kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang berupa penyebaran hasil kuisioner. Populasi penelitian ini pegawai yang Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang. Sampel penelitian ini sebanyak 44 responden dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh. Untuk menganalisis data, Penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji asumsi klasik (uji heterokedastitas dan uji multikolonieritas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan uji F yang menunjukkan bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,005$ dilihat dari hasil uji parsial dimana berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji ini dibuktikan dari nilai t tabel lebih kecil dari pada t hitung dan nilai sig lebih kecil dari pada .0,005

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Yunita, The Influence of Leadership, Motivation, and Career Development on Employee Performance at the Regional Technical Implementation Unit of the Final Processing Site (UPTD TPA), Environmental Agency (DLH) of Palembang City. (Supervised by Dr. Irayani, S.E., M.M. and Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M., M.Si., C.CL.)

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of leadership on employee performance at the Regional Technical Implementation Unit for Final Processing Sites (UPTD TPA) of the Palembang City Environmental Agency (DLH). This study uses quantitative data techniques. The data source used in this study is primary data in the form of questionnaires. The study population was employees of the Regional Technical Implementation Unit for Final Processing Sites (UPTD TPA) of the Palembang City Environmental Agency (DLH). A sample of 44 respondents was selected using a saturated sampling method. To analyze the data, this study used normality tests, classical assumption tests (heteroscedasticity and multicollinearity tests), multiple linear regression, hypothesis tests (F and t tests), and the coefficient of determination (R^2) test.

The results of this study indicate that leadership, motivation, and career development influence both partially and simultaneously on employee performance at the Regional Technical Implementation Unit for Final Processing Sites (UPTD TPA) of the Palembang City Environmental Agency (DLH). This can be proven using the F test, which shows that $\text{Sig } 0.000 < 0.005$, seen from the partial test results, which influence Employee Performance. This test is proven by the t -table value being smaller than the calculated t and the sig value being smaller than 0.005.

Keywords: Leadership, Motivation, Career Development, and Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Yunita, lahir di Palembang pada tanggal 22 Maret 2004, dari pasangan Bapak Sailan (Alm). Dan Ibu Mardiah, merupakan anak ke empat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD Dharmajaya Palembang. Kemudian, penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2019 di SMP Dharmajaya Palembang dan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2022 di SMK Pembina 1 Palembang. Pada tahun 2022, penulis resmi terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang juli 2026

Yunita

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi (Triansyah, 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi organisasi. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Pada organisasi publik seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, kinerja pegawai menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik di bidang kebersihan dan pengelolaan lingkungan (Dinata, 2026).

Sebagai kota metropolitan di Sumatera Selatan, Palembang menghadapi tantangan pengelolaan sampah yang meningkat, dengan volume mencapai ribuan ton per hari. Namun, kinerja karyawan di UPTD TPA sering kali belum optimal akibat kurangnya kepemimpinan efektif, motivasi kerja rendah, dan minimnya

pengembangan karir. Faktor kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan program pengembangan karir terbukti memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan UPTD TPA DLH Palembang untuk memberikan rekomendasi kebijakan.

Fenomena khusus kinerja di UPTD TPA DLH Kota Palembang menunjukkan tantangan signifikan dalam pengelolaan sampah di TPA Kecamatan Sukarama. Kinerja secara keseluruhan dinilai cukup efisien tapi belum optimal akibat keterbatasan fasilitas dan kesadaran masyarakat. Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka (Frezy & Febriyanti, 2025)

Kepemimpinan secara umum adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain atau kelompok guna mencapai tujuan bersama dalam kajian Yulistarini, (2024). Sedangkan Afandi et al., (2026) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi melalui komunikasi dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan ilmu komprehensif tentang mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain sesuai perintah.

Kepemimpinan di UPTD TPA DLH Kota Palembang menghadapi fenomena khusus yang ditandai oleh tantangan operasional pengelolaan sampah di TPA Sukawinatan, di mana kepala UPTD berperan sentral dalam koordinasi serta motivasi langsung terhadap para pegawai. Motivasi secara umum adalah dorongan atau daya pendorong yang timbul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Riyadi (2026). Menjelaskan motivasi merupakan kondisi internal yang membangkitkan, mendorong, dan

mempertahankan minat seseorang pada kegiatan tertentu. Pada UPTD TPA, sebanyak 44 orang pegawai sering mengalami demotivasi karena paparan bau, risiko kesehatan, dan beban operasional tinggi dengan anggaran terbatas untuk BBM serta gaji, mirip pola di DLHK Palembang di mana motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Selain motivasi dari pimpinan, pengembangan karir merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam organisasi yang bersangkutan, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara pribadi atau didukung organisasi untuk mencapai rencana karir yang diinginkan, meliputi pelatihan, promosi, dan pengembangan kompetensi (Rahmat, 2026)

Fenomena pengembangan karir di UPTD TPA DLH Kota Palembang cenderung stagnan dan terbatas, terutama bagi 44 pegawai yang menangani operasional TPA Sukawinatan, karena minimnya program pelatihan formal dan rotasi jabatan. Fokus organisasi lebih pada kebutuhan operasional harian seperti pengoperasian alat berat dan pengelolaan sampah daripada pengembangan SDM jangka panjang, sehingga pengembangan karir sering terhenti pada posisi operator atau penjaga. Sejalan dengan penelitian Sari, (2025) hasil menunjukan bahwa pengembangan karir yang efektif dan terencana secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karier merupakan elemen krusial yang secara simultan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah yang jelas dan menciptakan kepercayaan, yang kemudian memicu munculnya motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi (Melvani et al., 2025)

Ketika karyawan merasa termotivasi dan melihat adanya peluang pengembangan karier yang transparan, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sinergi antara dukungan atasan, dorongan prestasi, dan kepastian masa depan profesional ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap individu terpacu untuk memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan strategis Perusahaan (Afriyanti, 2026)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan membahasnya lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang** “.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di rumuskan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas sebelumnya maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian manfaat yang diharapkan hasil penelitian ini

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Di samping itu juga memberikan masukan kalangan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir yang di alami pegawai serta sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah

Tempat Pemrosesan Akhir (UPTD TPA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir.