

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BIDANG KEUANGAN & SDM  
PADA PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL**

**SKRIPSI**

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



**Disusun Oleh :**

**RICARDO TUMBUR NATANAEL ARITONANG**

**NPM. 17.01.11.0107**


**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RICARDO TUMBUR N. ARITONANG  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0107  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BIDANG KEUANGAN & SDM PADA  
PT. PLN (Pesero) UIP SUMBAGEL

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-10-2021 Pembimbing I:  Lusia Nargis, SE.M.Si  
NIDN: 0222036101

Tanggal 09-10-2021 Pembimbing II:  Herfan Junaidi, SE.M.Si  
NIDN: 0219086101

Mengetahui:

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 11-10-2021  
  
Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 11-10-2021  
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301





**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

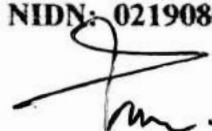
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RICARDO TUMBUR N. ARITONANG  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0107  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BIDANG KEUANGAN & SDM PADA  
PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL

Penguji Skripsi


Tanggal 11-10-2021 Ketua Penguji :  Lusia Nargis, S.E., M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 09-10-2021 Penguji I :  Herlan Junaidi, S.E., M.Si  
NIDN : 0219086101

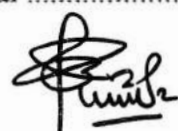
Tanggal 09-10-2021 Penguji II :  Ulil Amri, S.E., M.Si  
NIDN : 0229016201

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 11-10-2021

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

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 11-10-2021

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN:0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**“Sayangilah Orang Tua Setulus Hati Sebagaimana Mereka Telah Membesarkanmu Dengan Setulus Hati Juga” (Ricardo Aritonang)**

**“ Bergaulah Dengan Siapa Saja Tanpa Pandang Status Sosial, Ras, dan Agamanya, Kelak kau akan menimbun persahabatan dimana saja” (Ricardo Aritonang)**

**“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna” (Ricardo Aritonang)**

**Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :**

- **Kedua Orang Tuaku Tercinta.**
- **Uda Dan Tanteuku Tersayang**
- **Segenap dosen Tridinanti yang kuhormati**
- **Dosen PembimbingSkripsiku**
- **Dosen Pembimbing Akademikku**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Almamaterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ricardo Tumbur Natanael Aritonang

NPM : 17.01.11.0107

Programstudi : Manajemen Program

Pendidikan : Strata 1(S1)

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 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021



Ricardo Aritonang

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena atas limpahan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang 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 Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial SE, M.Si. Ak, CA Dekan Fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si. Selaku pembimbing I yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian

memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Herlan Junaidi, SE, M.Si Selaku pembimbing II yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini
6. Bapak AmrillahAzrin, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal kuliah hingga selesainya skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Ayah dan Ibunda tersayang yang telah mendidik dan memberikan doa serta semangat, dukungan dan inspirasi.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan dan doa
10. Bapak Manager PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Palembang, September 2021



**Ricardo Tumbur Natanael Aritonang**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT .....	v
<u>KATA PENGANTAR.....</u>	<u>vi</u>
<u>DAFTAR ISI.....</u>	<u>viii</u>
<u>DAFTAR TABEL.....</u>	<u>xii</u>
<u>DAFTAR GAMBAR.....</u>	<u>xiii</u>
<u>ABSTRAK .....</u>	<u>xiv</u>
<u>RIWAYAT HIDUP.....</u>	<u>xv</u>
<b><u>BAB I PENDAHULUAN</u></b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b><u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u></b>	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.2 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	15
2.2 Motivasi.....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	15



2.2.2	Faktor-faktor Yang mempengaruhi Motivasi .....	16
2.2.3	Metode Motivasi .....	17
2.2.4	Jenis-jenis Motivasi .....	17
2.2.5	Tujuan Pemberian Motivasi.....	18
2.2.6	Bentuk-bentuk Motivasi .....	18
2.2.7	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	19
2.3	Pengertian Promosi Jabatan .....	20
2.3.1	Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	20
2.3.2	Jenis-jenis Promosi Jabatan .....	20
2.3.3	Tujuan Promosi Jabatan.....	21
2.3.4	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja.....	23
2.4	Pengertian Kinerja.....	23
2.4.1	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.4.2	Metode Penilaian Kinerja .....	25
2.4.3	Jenis-jenis Penilaian Kinerja.....	26
2.4.4	Indikator-indikator Kinerja.....	27
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan.....	28
2.6	Kerangka Berfikir.....	29
2.7	Hipotesis.....	30

## **BAB II METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1	Tempat Penelitian .....	32
3.1.2	Waktu Penelitian.....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data .....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	34

3.3	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	35
3.4	Rancangan Penelitian. ....	36
3.5	Variabel dan Defenisi Operasional .....	36
3.5.1.	Defenisi Operasional Variabel .....	37
3.6	....Instrumen Penelitian .....	38
3.7	Uji Instrumen.....	40
3.8	Metode Analisis Data .....	41
3.9	Teknik Analisis Data .....	42
4.0	Uji Hipotesis .....	44

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

4.1	<a href="#"><u>Gambaran Umum Perusahaan</u></a> .....	47
4.1.1	<a href="#"><u>Sejarah Singkat Perusahaan</u></a> .....	47
4.1.2	<a href="#"><u>Visi dan Misi Perusahaan</u></a> .....	49
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.1.4	Deskripsi Jabatan .....	51
4.2	<a href="#"><u>Pembahasan</u></a> .....	59
4.2.1	<a href="#"><u>Karakteristik Responden</u></a> .....	59
4.2.1.1	<a href="#"><u>Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u></a> .....	59
4.2.1.2	<a href="#"><u>Responden Berdasarkan Usia</u></a> .....	60
4.2.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
4.2.2	Uji Instrumen .....	61
4.2.2.1	<a href="#"><u>Uji Validitas</u></a> .....	61
4.2.2.2	<a href="#"><u>Uji Reliabilitas</u></a> .....	64
4.2.3	<a href="#"><u>Analisis Inferensial</u></a> .....	65

4.2.4	<a href="#">Uji Asumsi Klasik</a> .....	65
4.2.3.1.1	<a href="#">Uji Normalitas</a> .....	65
4.2.3.1.2	<a href="#">Uji Heteroskedastisitas</a> .....	67
4.2.3.1.3	<a href="#">Uji Multikolinearitas</a> .....	68
4.2.3.2	<a href="#">Analisis Regresi Linear Berganda</a> .....	69
4.2.3.3	<a href="#">Koefisien Korelasi</a> .....	70
4.2.3.4	<a href="#">Koefisien Determinasi</a> .....	71
4.2.3.5	<a href="#">Uji Hipotesis</a> .....	72
4.2.3.6	<a href="#">Hasil Uji F</a> .....	72
4.2.3.7	Hasil Uji t.....	73

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	<a href="#">Kesimpulan</a> .....	75
5.2	<a href="#">Saran</a> .....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman	Tabel
Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan.....	35
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 3.4. Skala Likert.....	40
Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	61
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ ).....	62
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_3$ ) .....	63
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja ( $Y$ ).....	63
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.12. Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.13. Hasil Uji t.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2.Proality Plot.....	66
Gambar 4.3.Proality Plot.....	67

## **ABSTRAK**

**RICARDO ARITONANG, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN(Persero) UIP SUMBAGSEL" dibawah bimbingan Lusia Nargis, SE.,M.Si, dan Herlan Junaidi, SE, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan & SDM PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan dan SDM pada PT. PLN (persero) UIP SUMBAGSEL. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan SPSS versi 17. Adapun populasinya berjumlah 35 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan**

## RIWAYAT HIDUP

**Ricardo**, dilahirkan di Medan pada tanggal 17 Juli 1999 dari Ayah Rotua Aritonang dan Ibu Rosmauli Hutabarat, dan merupakan anak pertama.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2011 di SD Citra Kasih Medan, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 2 Medan, menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada tahun 2017 di SMK YAPIM Medan. Kemudian melanjutkan pendidikan Sarjana (S1) dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021



**Ricardo**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumberdaya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumberdaya yang mempunyai kinerja yang optimum.

Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan



tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengerakkan organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya atau perilaku yang berbeda dalam berinteraksi dan memimpin para bawahannya seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Pemimpin yang baik harus mampu mengarahkan, mengajari, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya sendiri dan dengan sukarela. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Demi tercapainya

tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Sebagai salah satu unsure pembinaan dan pengembangan, promosi mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju kesasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggungjawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang

bersangkutan. Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun pelaksanaan promosi yang sesuai prosedur tidaklah semudah yang direncanakan.

Promosi jabatan yang baik harus berdasarkan objektivitas dan keadilan. Karena fenomena yang sering terjadi bahwa promosi itu hanya didasarkan pada selera pimpinan. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses promosi jabatan diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan dan beberapa pertimbangan lain yang tidak jauh berbeda, pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, namun tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Padahal bias saja terjadis eorang pegawai yang di kriteria pertama tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya.

Promosi jabatan bukan hanya karena prestasi dan pengabdian tapi hanya karena kedekatan dan balas budi. Siapa yang dekat dengan pimpinan akan dipilih meskipun masih banyak orang lain yang telah memenuhi kriteria yang ada untuk dipromosikan. Sehingga perlu adanya kajian agar diketahui bagaimana system promosi yang ada, mengingat bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan dimana pegawai dapat termotivasi untuk memajukan kompetensi

yang dimiliki.

Salah satu perusahaan yang mengharap kinseluruh karyawannya menjadi professional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL yang beralamat di Jl. Residen Abdul Rozak No.2180, Sekojo, Palembang.

Berdasarkan uraian di atas, mak akan dilakukan penelitian khususnya mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PROMOSIJABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

## **1.2 PerumusanMasalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Apakah Ada Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
4. Apakah Ada Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) UIP SUMBAGSEL?
4. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memahami penerapan teori yang sesungguhnya, khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Penelitian ini juga memberikan wawasan dan evaluasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

**b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

**c. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan I, PT Refika Aditama, Bandung.
- Emron Edison,Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 3, Alfabeta, Bandung.
- Gary Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta.
- IrhamFahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 2, Alfabeta, Bandung.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1, BPFE-YOGYAKARTA.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Edisi 2, Cetakan Pertama 2021 Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Rivai Veitzhal, Mulyadi & Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal, Bachtiar & Boy. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal, Muliaman & Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robert L.Mathis & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Edisi 1, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Robert L.Mathis & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Edisi 2, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. BumiAksara.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan 18, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Zulganef. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Cetakan 1, PT Refika Aditama, Bandung.