

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, INSENTIF DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA UTAMA JAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

SITI FATIMAH TUZ SARAH

NPM. 18.01.11.0260

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

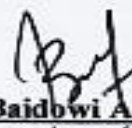
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

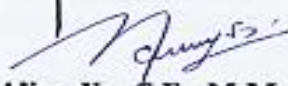
Nama : Siti Fatimah Tuz Sarah
Nomor Pokok : 1801110260
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, INSENTIF
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARYA UTAMA JAYA
PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 17 Maret 2022

Pembimbing I :  **Baidowi Abdhie, S.E., M.P**
NIDN : 0210116101

Tanggal 16 Maret 2022

Pembimbing II :  **Alinadia, S.E., M.M**
NIDN : 0207125901

Mengetahui:

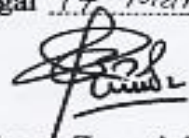
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 17 Maret 2022


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 17 Maret 2022

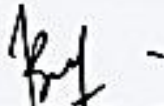

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

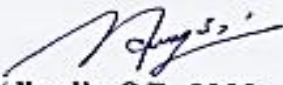
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Fatimah Tuz Sarah
Nomor Pokok : 1801110260
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, INSENTIF
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARYA UTAMA JAYA
PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi,
Tanggal 08 April 2022

Ketua Penguji :  **Baidawi Abdihe, S.E., M.P**
NIDN : 0210116101

Tanggal 08 April 2022

Penguji I :  **Alinadia, S.E., M.M**
NIDN : 0207125901

Tanggal 08 April 2022

Penguji II :  **Kartawinata, SE., M.P.**
NIDN : 0214125901

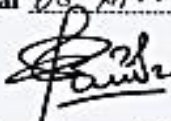
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 08 April 2022



Dr. Msy. Mikal, SE, M.S, AK, CA, CSRS,
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 08 April 2022


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**"Pertolongan tuhan tidak datang terlalu cepat, tidak juga terlalu lambat.
Tetapi pertolongan tuhan selalu datang disaat yang
tepat dan waktu yang tak terduga."**

**"Perbedaan antara sekolah dan hidup? Di sekolah, kamu diberikan pelajaran
lalu diberi ujian. Dalam hidup, kamu diberi ujian yang memberimu pelajaran."**

-Mew Suppasit

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ▶ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ▶ Papa dan Mama tercinta
- ▶ Keluarga Besarku
- ▶ Teman Seperjuanganku
- ▶ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ▶ Dosen Pembimbing Akademikku
- ▶ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Fatimah Tuz Sarah
NPM : 1801110260
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Utama Jaya Palembang

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

Palembang, Maret 2022



Siti Fatimah Tuz Sarah

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di PT. Karya Utama Jaya Palembang, Sumatra Selatan dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Utama Jaya Palembang”** dengan baik sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dalam proses pembuatan skripsi ini tak lupa saya mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikal, SE.M.Si.AK.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P. selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sampai selesainya pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Alinadia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sampai selesainya skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Karya Utama Jaya Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
7. Kedua orang tua penulis, bapak Ir. H. Basarman (alm) dan terutama kepada ibu Hj. Nurbaita, S.E. yang selalu sabar, memotivasi, memberi semangat, dan selalu berdoa hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak-kakak dan adik penulis yang selalu memotivasi saya dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Seseorang yang telah mengajarkan banyak hal dalam hidup saya baik suka maupun duka Akbar.
10. Teman-teman seperjuangan Adel, Anan, Intan, Meisyah, Naziro, Puji, Serly, dan Vira atas bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Mew Suppasit dan Gulf Kanawut yang telah memberikan motivasi serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah berpartisipasi serta memberikan dorongan moril, material dan informasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa masih banyak ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun semangat harapkan penulis. Terima kasih.

Palembang, Maret 2022

Siti Fatimah Tuz Sarah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengembangan Karier	7
2.1.2 Kegiatan Pengembangan Karier	8
2.1.3 Tujuan Pengembangan Karier.....	9
2.1.4 Manfaat Pengembangan Karier.....	9
2.1.5 Bentuk Pengembangan Karier	10
2.1.6 Indikator Pengembangan Karier	11
2.2.1 Insentif	13
2.2.2 Tujuan Insentif	15
2.2.3 Program Insentif.....	16

2.2.4	Jenis-jenis Insentif.....	18
2.2.5	Indikator Insentif.....	19
2.3.1	Lingkungan Kerja	20
2.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja	22
2.3.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.3.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.4.1	Kinerja Karyawan	25
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berfikir	30
2.4	Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3	Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	37
3.4.1	Definisi Operasional	38
3.5	Instrumen Penelitian	43
3.6	Teknik Analisis Data	45
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.6.2	Uji Normalitas Data	47

3.6.3	Asumsi Klasik	47
3.6.4	Uji Multikolinaritas.....	48
3.6.5	Uji Heterokedastisitas	48
3.6.6	Analisis Koefisien Korelasi (r)	48
3.6.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.7	Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan	53
4.1.3	Struktur Organisasi	54
4.2	Karakteristik Responden.....	57
4.3	Pembahasan dan Interpretasi	60
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	60
4.3.2	Uji Reabilitas.....	62
4.4	Teknik Analisis Data	65
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.4.2	Uji Normalitas Data	66
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	67
4.4.3.1	Uji Multikolinaritas	67
4.4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.4.3.3	Koefisien Korelasi (r).....	69
4.4.3.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.5	Uji Hipotesis	72
4.5.1	Uji F (Uji Simultan).....	72
4.5.2	Uji t (Parsial).....	73
4.6	Pembahasan Hasil Analisis	75

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.6 Interval Koefisien.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X1).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Karier (X1)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Insentif (X2).....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinaritas	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.16 Interval Koefisien Korelasi (r)	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Silmultan (Uji F).....	72
Tabel 4.20 Hasil Parsial (Uji t)	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57

ABSTRAK

SITI FATIMAH TUZ SARAH, Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Utama Jaya Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie S.E., M.P dan Ibu Alinadia, S.E.,M.M).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini berada di PT. Karya Utam Jaya Palembang. Hipotesis dari penelitian ini adalah pengembangan karier, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Karya Utama Jaya Palembang.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan Data Primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji normalitas data, uji multikolinaritas, uji heterokedastisitas, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (R^2) dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu pengembangan karier (X1) insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,875 diketahui bahwa pengembangan karier, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 87,50% sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,50%, dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Pengembangan Karier, Insentif, Lingkungan Kerja.*

ABSTRACT

SITI FATIMAH TUZ SARAH, *The Influence of Career Development, Incentives and Work Environment on Employee Performance at PT. Karya Utama Jaya Palembang. (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie S.E., M.P. and Mrs. Alinadia, S.E., M.M).*

The purpose of this study was to analyze the influence of career development incentives and work environments on employee performance. The object of this research is in PT. Works of Utam Jaya Palembang. The hypothesis of this study is that career development, incentives and work environments have a positive influence on the performance of employees of pt sales. Karya Utama Jaya Palembang.

The number of samples in this study is 40 respondents obtained using Primary Data, which is a source of research data obtained or collected by researchers directly from the source. Data collection methods through questionnaires and data analysis using SPSS 25 which include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, data normality tests, multicollinaritas tests, heterochemicity tests, correlation coefficient analysis (r), determination coefficient analysis (R^2) with hypothesis testing using F test and t test.

The results showed that free variables, namely career development (X_1) incentives (X_2) and work environment (X_3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) partially or simultaneously. Based on the coefficient of determination of 0.875, it is known that career development, incentives and the work environment affect employee performance variables by 87.50% while the rest is 12.50%, influenced by other variables not described in this study.

Keywords: *Career Development, Incentives, Work Environment.*

RIWAYAT HIDUP

Siti Fatimah Tuz Sarah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Februari 1999 dari ayah Basarman (alm) dan ibu Nurbaita. Ia anak ke 4 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Muhammadiyah 14 Palembang, Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Muhammadiyah 4 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah menengah atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 11 Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Siti Fatimah Tuz Sarah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun swasta, oleh karena itu dalam suatu organisasi tidak lepas dari aktivitas manusia sebagai penentu tercapai atau tidaknya visi dan misi dari organisasi tersebut. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) sumber daya manusia atau SDM adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.

Pengertian SDM dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat

mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Karier merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang Samsudin dalam (Hamali, 2016). Pengembangan karier (*Career Development*) merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga. Ketika karier sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Di sadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada

perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Sementara itu Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan karyawan serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karier mereka dan keterlibatan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan sendiri dalam menarik dan memelihara karyawannya. Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna.

Pentingnya masalah pengembangan karier dan lingkungan kerja ini, dengan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Dalam pengelolaan SDM salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kinerja karyawan itu sendiri.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2016).

PT Karya Utama Jaya Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembang property yang sudah kurang lebih 10 tahun, sebagai salah satu bidang industry yang masih berkembang. Beralamatkan di Jalan Angkatan 66 No.435 B, Pipa Reja, Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127. Dengan ini penulis akan memberikan informasi bagaimana pengaruh pengembangan karier, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier berpegaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
4. Apakah pengembangan karier, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti untuk menganalisa dan mengetahui sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
2. Apakah ada pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karier, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan pengembangan karier, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengembangan karier, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Utama Jaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Audra Bianca, Putri B dkk. (2016) *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Struktural Equation Modelling*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia pada tekni industrial. Vol 1 No 4 (2016), hal 334-340. Online. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/343>. Diakses pada tanggal 1 April 2020.
- Bernadin, H. Jhon & Joice E.A. Russel, *Human Resource Management: Experiential Approach*. Singapore; McGraw-Hill, Inc, (2013).
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Faida, Eka, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, (2016).
- Rivai Dan Sagala, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono, (2013). *Pengaruh Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Return On Assets Dan Financial Leverage Pada Underpricing Penawaran Umum Perdana*. Bali: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'I, Baidowi Abdhie, (2015). *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS. Edisi Revisi*. Palembang: UNSRI Press.
- Sunyoto, Danang, (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. J@TI Undip, Vol VII, No.2, 77-84.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014, FEBRUARI). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT.X. INDEPT*, Vol. 4, No. 1 , 11-19.