

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, INSENTIF DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA SELATAN, JAMBI DAN
BENGKULU**

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



Diajukan Oleh:

**DINA JULIYANTI
NPM. 18.0111.0532**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DINA JULIYANTI
Nomor Pokok / NIRM : 18.0111.0532
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kullah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER,
INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UP2D SUMATERA SELATAN,
JAMBI DAN BENGKULU

Tanggal 4-4-2023.....

Pembimbing I :


Uli Amri, S.E., M.Si
NIDN. 0229016201

Tanggal 4-4-2023.....

Pembimbing II :


Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN. 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 04-04-2023.....

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 04-04-2023



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


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


61 / PS / DFE / 03

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DINA JULIYANTI
Nomor Pokok / NIRM : 18.0111.0532
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kullah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER,
INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UP2D SUMATERA SELATAN,
JAMBI DAN BENGKULU


Tanggal 04-04-2023

Ketua Penguji :


Uli Amri, S.E., M.Si
NIDN. 0229016201

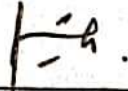
Tanggal 4-4-2023

Penguji I :


Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN. 0220016002

Tanggal 04-04-2023

Penguji II :


Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN. 0222036101

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 04-04-2023

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 04-04-2023




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


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

61/PS/DFE/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Juliyanti
Nomor Pokok : 1801110532
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP2D S2JB”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Ulil Amri, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
8. Pimpinan dan para Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP2D S2JB
9. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.

10. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

11. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu terhadap orang-orang yang senantiasa berdoa kepada Rabbnya di waktu pagi dan sore hari dengan mengharap wajah-Nya.” (QS. Al-Kahfi: 28). “

Kupersembahkan untuk :

- ***Kedua orang tua yang luar biasa dan Saudara-Saudaraku tersayang.***
- ***Suamiku Tercinta yang senantiasa memberikan dukungan disegala keadaan.***
- ***Almamater Kebanggaanku.***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Juliyanti

Nomor Pokok : 1801110532

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO PERSEMBAHAN	vi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
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 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Konsep Pengembangan Karier	8
2.2.1 Pengertian Karier	8
2.2.2 Pengertian Pengembangan Karier	9
2.2.3 Manfaat Pengembangan Karier	10
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karier	10
2.3 Insentif	11
2.3.1 Pengertian Insentif	11
2.3.2 Macam-Macam Insentif	12

2.3.3 Dimensi Insentif	13
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif	15
2.3.5 Indikator Insentif	18
2.4 Konsep Gaya Kepemimpinan	19
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.4.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan	20
2.4.3 Gaya-Gaya Kepemimpinan	21
2.4.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan	23
2.4.5 Fungsi Kepemimpinan	26
2.4.6 Tipe Kepemimpinan	27
2.4.7 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan	29
2.5. Konsep Kinerja	29
2.5.1 Pengertian Kinerja	29
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.5.3 Dimensi Kinerja	31
2.5.4 Indikator Kinerja	32
2.6 Penelitian Yang Relevan	34
2.7 Kerangka Berpikir	36
2.8 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu	38
3.1.1 Tempat Penelitian	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1 Sumber Data	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi Dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41

3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.5.1	Varibel Penelitian	43
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	44
3.6	Instrumen Penelitian	46
3.7	Teknik Analisa Data	49
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	49
3.7.2	Uji Statistik Inferensial.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	HASIL PENELITIAN.....	58
4.1.1	Sejarah Singkat PT PLN (PERSERO) UP2D S2JB	58
4.1.2	Visi dan Misi	59
4.1.3	Proses Bisnis.....	60
4.1.4	Struktur Organisasi	61
4.1.5	Ruang Lingkup Pekerja	63
4.1.6	Definisi Profil Identitas Responden.....	67
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	70
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	70
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	75
4.2.3	Hasil Uji Linier Berganda.....	76
4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi.....	80
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	81
4.2.6	Hasil Uji F.....	82
4.2.7	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran-saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan	30
Tabel 2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	35
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Proposal	30
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban.....	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.4 Skala Likert	51
Tabel 3.5 Interval Koefisien	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Pengembangan Karier (X_1).....	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Insentif (X_2).....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_3).....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4. 12 Analisa Koefisien Korelasi.....	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F.....	83
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Proses Bisnis UP2D S2JB	60
Gambar 4.2 Fungsi dan Peranan UP2D S2JB	61
Gambar 4.3 Struktur Organisasi UP2D S2JB	62
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

ABSTRAK

Dina Juliyanti Npm : 1801110532 Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up2d Sumatera Selatan, Jambi Dan Bengkulu. Dengan Pembimbing 1 Bapak Ulil Amri,S.E,M.Si dan Pembimbing II Ibu Umi Hasanah,S.E,M.M. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Tahun Akademik 2021/2022

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pengembangan Karier, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up2d Sumatera Selatan, Jambi Dan Bengkulu. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 30 Responden. Data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil Uji R diperoleh angka R sebesar 0,698 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,500 – 0,75 (Kuat). Dari ketiga variabel bebas terdapat adanya korelasi sedang positif terhadap Kinerja Karyawan artinya apabila variabel independen Pengembangan Karier (X_1), Insentif (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun pula sebaliknya, apabila variabel independen menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun. , koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 hasil menunjukkan bahwa 48,7% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable Pengembangan Karier, Insentif dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 51,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti seperti: komitmen organisasi,kedisiplinan, budaya dan lain-lain. Sementara pada Uji F, F hitung variabel Pengembangan Karier, Insentif dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya ada pengaruh Pengembangan Karier, Insentif dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dina Juliyanti Npm : 1801110532 The Effect of Career Development, Incentives and Leadership Style on Employee Performance at Pt. Pln (Persero) Up2d South Sumatra, Jambi and Bengkulu. With Advisor 1 Mr. Ulil Amri, S.E, M.Si and Advisor II Ms. Umi Hasanah, S.E, M.M. Faculty of Economics, Tridianti University, Palembang, Academic Year 2021/2022

The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of career development, incentives and leadership style on employee performance at Pt. Pln (Persero) Up2d South Sumatra, Jambi and Bengkulu. Data were obtained from distributing questionnaires to 30 respondents. The data is processed and analyzed using multiple linear regression. The results of the R test obtained an R number of 0.698 with a coefficient interval value of 0.500 – 0.75 (Strong). Of the three independent variables, there is a moderate positive correlation on Employee Performance, meaning that if the independent variables of Career Development (X1), Incentives (X2) and Leadership Style (X3) increase, it will increase Employee Performance, and vice versa, if the independent variable decreases, Employee Performance will also decrease. , the coefficient of determination (R²) is 0.487. The results show that 48.7% of the Employee Performance variable is influenced by the variables of Career Development, Incentives and Leadership Style. While the remaining 51.3% is influenced by other factors outside the research, such as: organizational commitment, discipline, culture and others. While in the F test, F calculate the variables of Career Development, Incentives and Leadership Style have a significant influence simultaneously on the Employee Performance variable with a Sig F value of $0.000 < (0.05)$ meaning that there is an effect of Career Development, Incentives and Leadership Style simultaneously on Employee Performance of PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.

Keywords: Career Development, Incentives, Leadership Style and Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dina Juliyanti, dilahirkan di Pangkalpinang pada tanggal 30 Juli 1998 dari Ayah Dani Ismail dan Ibu Nurlela, ia anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD. Negeri 1 Pangkalpinang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP Negeri 1 Pangkalpinang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMK Negeri 1 Pangkalpinang, pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2017 ia mulai bekerja di PT. PLN (Persero) UP2D S2JB sebagai karyawan tetap dengan Jabatan sebagai Junior Officer Logistik.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan karier merupakan hal yang penting dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan karier sangat mendukung efektifitas kerja dari tiap individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Selain memberikan peluang bagi pegawai dalam mengembangkan karier mereka, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Handoko (2017:117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya. Insentif juga sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping itu juga dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan

tenaga kerja yang produktif. Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017:238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai". Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Gaya kepemimpinan turut pula mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya dan kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan "kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama".

Seorang pemimpin adalah salah satu unsur yang menentukan dalam pengembangan perusahaan untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan, banyak ditentukan oleh seorang pemimpin perusahaan. Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119)

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi

tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pada saat ini manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi.

Alasan peneliti memilih topik ini adalah karena peneliti ingin mengetahui pengaruh pengembangan karier, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB. Berdasar latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA SELATAN, JAMBI DAN BENGKULU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karier, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB?
3. Apakah Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, membuktikan dan menyajikan:

1. Pengembangan Karier, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.
2. Pengembangan Karier berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.
3. Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengembangan karier, insentif gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi instansi PT. PLN (Persero) UP2D S2JB.

3. Bagi Akademik

Secara akademik, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui hubungan pengembangan karier, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN P):2460 – 8696
- Anwar Sanusi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi
- Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta:P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok:Rajawali Pers.
- Karitini Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta:Rajawali Pers
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2017. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta:Salemba Empat.

- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017:273). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi, cetakan kelima*, Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sopiah & Sangadji. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung:CV Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2017. “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan:Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (H. Akdon Ed.). Bandung:Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok:PT. Raja Grafindo Persada.