

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN
KARYAWAN, *JOB DESCRIPTION* DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM DEVISI PENGELOLA
AIR BERSIH**

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



Diajukan Oleh:

**DWIDARMAYANTI
NPM. 1901110513.P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DWI DARMAYANTI
Nomor Pokok / NIRM : 1901110513.P
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.

Tanggal 20-3-2023

Pembimbing I :


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

Tanggal 20-3-2023

Pembimbing II :


Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN. 0217046401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 20-3-2023



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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 20-3-2023


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


99 / PS / DFE / 23

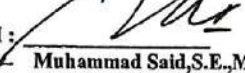
ii

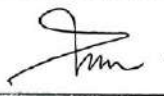
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWI DARMAYANTI
Nomor Pokok / NIRM : 1901110513.P
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.

Tanggal...20-5-2023... Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal...20-3-2023... Penguji I : 
Muhammad Said,S.E.,M.Si
NIDN. 0217046401


Tanggal...20-3-2023... Penguji II : 
Uti Atari,SE.,M.Si
NIDN : 0229016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal...20-3-2023...


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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal...20-5-2023...


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



99 / PS / DFE / 23 iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

" Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap (QS Al Insyirah : 8)

Kupersembahkan Kepada :

1. ALLAH SWT
2. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Sumardi dan Ibu Hermawati yang telah memberikan doa dan kasih sayangnya.
3. Suamiku Tersayang Iqbal Ramadoni atas doa dan dukungannya.
4. Kakak dan Adikku Tercinta Agus Setiawan, Aldi Darma Wangsyah dan Ihsan Setiawan atas doa dan dukungannya.
5. Saudara, Sahabat dan Teman-Teman Tersayang
6. Kedua pembimbingku Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M dan Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si.
7. Para Dosen & Staff Akademik Universitas Tridinanti yang saya Hormati.
8. Almamaterku.


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Darmayanti
Nomor Pokok : 1901110513.P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
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


METERAI TEMPEL
'39AKX334780167
Dwi Darmayanti

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan HidayahNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.”** 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 Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Muhammad Said, S.E , M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Pimpinan dan para Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.

9. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atasdukungan 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 2019.

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 KaruniaNya kepada kita semua.

Palembang, 20 Desember
2022Penulis,

Dwi Darmayanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR... ..	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Gaya kepemimpinan.....	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.2.2 Syarat-syarat kepemimpinan	15
2.2.3Gaya-Gaya Kepemimpinan	16
2.2.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan	19
2.2.5 Fungsi Kepemimpinan.....	20
2.2.6Tipe Kepemimpinan.....	22
2.2.7 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.3Pelatihan Karyawan	23
2.3.1 Definisi Pelatihan	23
2.3.2 Tujuan Pelatihan	25
2.3.3 Dimensi Pelatihan	25
2.3.4 Metode Pelatihan.....	27
2.4Job Description	30
2.4.1 Pengertian Job Description	30

2.4. 2 Manfaat Job Description.....	32
2.4.3 Prinsip-Prinsip Job Description	33
2.4.4 Dimensi dan Indikator-Indikator Job Description	34
2.5 Insentif.....	35
2.5.1. Pengertian Insentif	35
2.5.2. Macam-macam insentif	36
2.5.3. Dimensi dan Indikator Insentif	37
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Insentif	40
2.6 Konsep Kinerja	43
2.6.1. Pengertian kinerja.....	43
2.6.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	44
2.6.3. Dimensi Kinerja	45
2.6.4. Indikator Kinerja	46
2.7 Penelitian Lain Yang Relevan	48
2.7. Kerangka Berpikir	50
2.8 Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu	53
3.1.1 Tempat Penelitian	53
3.1.2 Waktu Penelitian	53
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.2.1 Sumber Data	54
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	54
3.3 Populasi Dan Sampel	56
3.3.1 Populasi	56
3.3.2 Sampel	56
3.4 Rancangan Penelitian	57
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	58
3.5.1 Variabel Penelitian.....	58
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	59
3.6 Instrumen Penelitian.....	64
3.7 Teknik Analisa Data.....	66
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif.....	66
3.7.2 Uji Statistik Inferensial.....	67
3.8 Uji Hipotesis	70

3.9 Sistematika Penulisan.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1 HASIL PENELITIAN.....	73
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bukit Asam	73
4.1.2 Struktur Organisasi.....	77
4.1.3 Kegiatan Umum Perusahaan.....	82
4.1.4 Definisi Profil Identitas Responden	83
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	86
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	87
4.2.2 Uji Reliabilitas	93
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	94
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi	99
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4.2.6 Hasil Uji F.....	100
4.2.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran-saran	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Job Description	35
Tabel 2.3 Penelitian Lain Yang Relevan.....	49
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	53
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 3.3 Skala Likert.....	64
Tabel 3.4 Interval Koefisien.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	85
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X1).....	87
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X2).....	88
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Job Description (X3)	89
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Insentif (X4)	90
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	91
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.10 Uji Normalitas	93
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	97
Tabel 4. 13 Analisa Koefisien Korelasi	99
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2).....	100
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	101
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi... ..	78
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96

ABSTRAK

Dwi Darmayanti NPM. 1901110513.P Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih. Dengan Pembimbing 1 Mariyam Zanariah, S.E.,M.M Ibu dan Pembimbing 2 Bapak Muhammad Said,S.E.,M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas dan Bisnis Tridianti Palembang Tahun Ajaran 2022/2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih. Data diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada 30 Responden. Data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai $DW = 1,566$ selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variabel independen 4 ($K=4$) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $r = 1,1426$. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1,1426 = 2,8574$. Berdasarkan tabel diperoleh angka R sebesar 0,793 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,750 – 0,999 (Sangat Kuat). Dari Hasil uji F , didapat variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, *Job Description* dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan F_{hitung} sebesar 10,569 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $sig\ t = 0,005 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_2 diterima). Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pelatihan Karyawan tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $sig\ t = 0,846 > \alpha = 0,05$ (H_0 diterima dan H_3 ditolak). Variabel *Job Description* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $sig\ t = 0,036 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_4 diterima). Variabel Insentif mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $sig\ t = 0,027 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_5 diterima).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description, Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dwi Darmayanti NPM. 1901110513.P The Influence of Leadership Style, Employee Training, Job Description and Incentives on Employee Performance at PT. Bukit Asam Clean Water Management Division. With Supervisor 1 Mariyam Zanariah, S.E., M.M Mother and Advisor 2 Mr. Muhammad Said, S.E., M.Sc. Faculty of Economics, Tridianti Palembang University and Business for Academic Year 2022/2023.

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership Style, Employee Training, Job Description and Incentives on Employee Performance at PT. Bukit Asam Clean Water Management Division. Data obtained from distributing questionnaires to 30 respondents. The data was processed and analyzed using multiple linear regression.

Based on the results of the autocorrelation test table, it is known that the value of $DW = 1.566$ is then compared with the value of the significance table of 5% (0.05) with a total sample of 30 and the number of independent variables 4 ($K = 4$) so that the dU result is obtained from table $r = 1.1426$. The DW value is greater than the dU limit and less than $(4 - dU) = 4 - 1.1426 = 2.8574$. Based on the table, the R number is 0.793 with a coefficient interval value of 0.750 – 0.999 (Very Strong). From the results of the F test, it is obtained that the variables of Leadership Style, Employee Training, Job Description and Incentives simultaneously affect Employee Performance with F count of 10.569 with a significance of $0.000 < 0.05$. Based on the calculated t value, it can be seen that the Leadership Style variable has a partially significant effect on the Employee Performance variable, which is shown by the $\text{sig } t = 0.005 < \alpha = 0.05$ (H_0 is rejected and H_2 is accepted). This means that leadership style (X_1) partially has a significant effect on employee performance (Y). The employee training variable has no partial effect on the employee performance variable, which is shown by the $\text{sig } t = 0.846 > \alpha = 0.05$ (H_0 is accepted and H_3 is rejected). The Job Description variable has a partial effect on the Employee Performance variable, indicated by a $\text{sig } t = 0.036 < \alpha = 0.05$ (H_0 is rejected and H_4 is accepted). Incentives have a partial effect on the Employee Performance variable, indicated by a $\text{sig } t = 0.027 < \alpha = 0.05$ (H_0 is rejected and H_5 is accepted).

Keywords: Leadership Style, Employee Training, Job Description, Employee Performance and Incentives

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Didalam suatu perusahaan manusia akan membicarakan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

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 karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan 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.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2018 hal. 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono dalam Purnomo Listianto (2017 hal. 114) yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja.

Menurut Martoyo (2017:15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor

mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description Dan Insentif .

Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Devisi Pengelolaan Air Bersih dewasa ini mengalami penurunan, banyaknya karyawan yang tidak memahami mengenai tugas masing-masing membuat pekerjaan menjadi terhambat. Oleh sebab itu diharapkan pihak perusahaan mengadakan pelatihan agar karyawan memahami mengenai tugas masing-masing.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 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 (2018:273) 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).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen terhadap tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan di PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih telah dilakukan dengan baik, namun dirasa masih ada yang perlu dibenahi. Karyawan merasa masih kurangnya motivasi atau arahan dari Pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan. Jika pemimpin memberikan motivasi secara berkala diharapkan karyawan menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya.

. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang,

memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu

penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Nawawi (2017:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada karyawan secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesiediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan

kepuasan kerja. Pelatihan kerja karyawan di PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih hanya dilakukan pada karyawan baru saja, sedangkan karyawan lama tidak diadakan pelatihan kembali. Menurut peneliti Pelatihan harus dilakukan secara berkala guna menambah ilmu pengetahuan serta *update* tentang informasi terbaru, dikarekan perkembangan di dunia teknologi informasi yang berkembang begitu pesat sehingga memerlukan pelatihan secara berkala.

Job description karyawan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri. *Job Description* menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi. (Suhardi, 2017:1)

Job description merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi dengan baik (Harahap, 2019:479).

Selain kepemimpinan, pelatihan karyawan, dan *job description* 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 juga dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Setelah diadakan pelatihan diharapkan dilakukan perbaikan pada *Job Description* Karyawan di perusahaan ini agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan keahlian masing-masing karena saat ini dirasa terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan tidak berdasarkan keahlian.

Menurut Mangkunegara (2017:89) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Alasan peneliti memilih topik ini adalah karena peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan , Job Description dan insentif terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. Bukit asam Devisi Pengelola Air Bersih. Berdasar latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Job Description dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, *Job Description* Dan Insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih ?
3. Apakah Pelatihan Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih ?
4. Apakah Job Description Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih?
5. Apakah Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, *Job Description* Dan Insentif positif dan signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.
3. Pengaruh Pelatihan Karyawan Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.
4. Pengaruh Job Description Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.
5. Pengaruh Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih .

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, *Job Description* , Insentif dan Kinerja Karyawan

2. Bagi Instansi

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi instansi PT. Bukit Asam Devisi Pengelola Air Bersih.

3. Bagi Akademik

Secara akademik, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, *Job Description* , Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat, Fathoni.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RinekaCipta.
- Afandi, P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrizal, dan Suhardi. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Rumah Sakit Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Dan Implikasinya PadaLoyalitas Pasien*. Jurnal Ekonomi, ISSN: 2443-2164, E-ISSN 2621-2358, hal. 70-86.
- Alma, Buchari. 2017, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung:Alfabeta
- Amstrong, Gary dan Philip, Kotler. 2018. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan-Jakarta: Penerbit, Prenhalindo
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Badriyah, Mila. 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PenerbitPustaka Setia.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadameidia Group
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. BumiAksara.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2018. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Surabaya: UnitomoPress.
- Irianto,Agus. 2018. *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta : Kencana.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Listanto Tri Utomo, Yusaq Tomo Ardianto, Nanik Sisharini. Juli - Desember (2017). *Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akademik Universitas Merdeka Malang. Jurnal Teknologi & Manajemen Informatika. Volume 3, Nomer 2*

- Lubis, M. S. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT BPFE.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I*, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Viethzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabeta.

- Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Sukoco, B. M. 2018. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2017. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- 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
- Wirawan. 2018. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.