

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
APARATUR NEGARA (LPPAN)
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**PUTRI SALSABILAH
NPM. 2101110502.P**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Salsabilah
Nomor Pokok/NIRM : 2101110502.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Proposal :PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN,
KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR
NEGARA (LPPAN) DI KOTA PALEMBANG
Pembimbing Skripsi :

Tanggal... 5 Febr '2025 Pembimbing I : 
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal... 05 Februari 2025 Pembimbing II : 
Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN. 0220016002

Mengetahui

Dekan,



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

Ketua Program Studi,




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

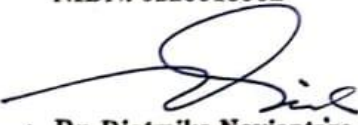
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Salsabilah
Nomor Pokok/NIRM : 2101110502.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal.....5 Febr '2025..... Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal.....05 Februari 2025..... Penguji I : 
Umi Hasanah, S.E., M.M
NIDN. 0220016002

Tanggal.....05 Februari 2025..... Penguji II : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

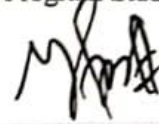
Mengesahkan :

Dekan,



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

Ketua Program Studi,



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Menjadi bukti bahwa cita-cita dan cinta berjalan beriringan, dan tidak ada yang sia-sia dalam perjuangan.”

.. Putri Salsabilah ..

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Allah Swt
- ❖ Suami yang selalu
menemani dan
mendukungku
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
- ❖ Kedua mertuaku tersayang
- ❖ Kakak dan adikku
- ❖ Almamater kebanggaanku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Salsabilah
Nomor Pokok : 2101110502.P
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S-1)
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Negara di Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 28 Januari 2025

Penulis,



Putri Salsabilah

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara di Kota Palembang”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Maka, dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS 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 Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bpk Raka Andre Afrian, S.H selaku Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.
6. Bapak dan Ibu dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
7. Orang Tua Bpk H. Nazori dan Ibu Hj. Nurul Hasanah, Suami saya Raka Andre Afrian, S.H dan Mertua saya Ibu Hj. Nurlela yang selalu memberikan dukungan dan doa terbaik dalam penyusunan skripsi ini.

8. Almamater yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2025
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN	8
1.4 MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.3 Penilaian Kinerja	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	14
2.2 Deskripsi Pekerjaan.....	15
2.2.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan	15
2.2.2 Unsur-unsur Deskripsi Pekerjaan	16
2.2.3 Manfaat Deskripsi Pekerjaan.....	17
2.2.4 Dimensi dan Indikator Deskripsi Pekerjaan.....	18
2.3 Kepemimpinan	19
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	19

2.3.2	Jenis-Jenis Kepemimpinan	19
2.3.3	Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif	20
2.3.4	Fungsi Kepemimpinan	24
2.3.5	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	26
2.4	Insentif.....	27
2.4.1	Pengertian Insentif	27
2.4.2	Tujuan Pemberian Insentif	28
2.4.3	Dimensi dan Indikator Insentif	29
2.5	Penelitian lain yang relevan.....	31
2.6	Kerangka Pemikiran.....	33
2.7	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1	Tempat Penelitian	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1	Sumber Data	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel.....	40
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Definisi Variabel Operasional.....	41
3.6	Variabel Penelitian	43
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.1	Uji Normalitas	46
3.8.2	Uji Multikolinearitas	46
3.8.3	Uji Heterokedastisitas	46
3.9	Teknik Analisis Data.....	47

3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	48
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi	48
3.10	Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	Sejarah Singkat Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN)	51
4.1.2	Visi dan Misi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN)	52
4.1.3	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN)	53
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Hasil Uji Instrumen Data.....	55
4.2.2	Identitas Responden.....	59
4.2.3	Analisis.....	62
4.2.4	Teknik Analisis Data.....	66
4.2.5	Hipotesis.....	69
4.3	Pembahasan	73
4.3.1	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang	73
4.3.2	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang	73
4.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang	75
4.3.4	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2	Skala Likert	38
Tabel 3.3	Jumlah Sampel	39
Tabel 3.4	Operasional Variabel	40
Tabel 3.5	Koefisien Korelasi (R)	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan.....	55
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolineritas.....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatter Plot</i>)	64

ABSTRAK

PUTRI SALSABILAH. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Umi Hasanah, S.E., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Populasi dan Sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan antara Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Terdapat pengaruh secara parsial antara Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan, Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PUTRI SALSABILAH. *The Influence of Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si and Umi Hasanah, S.E., M.M).*

This study aims to determine whether there is an Influence of Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. The population and sample of this study were 35 people. The analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program.

The results of the study indicate that there is an influence of Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. With a significance of $0.000 < 0.05$. There is a simultaneous influence between Job Description, Leadership and Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is a partial influence between Job Description on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is no partial influence between Leadership on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City. There is no partial influence between Incentives on Employee Performance at the State Apparatus Education and Training Institution (LPPAN) in Palembang City.

Keywords: *Job Description, Leadership, Incentives and Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Putri Salsabilah dilahirkan di Palembang pada 11 Februari 2002 dari Bapak H. Nazori dan Ibu Hj. Nurul Hasanah dan merupakan anak ke 2 dari 5 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 11 Indralaya. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Indralaya. Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Indralaya. Saat ini sedang menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Januari 2025

Putri Salsabilah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi kemajuan dan perkembangan suatu usaha atau perusahaan, merekalah yang menentukan dan mengelola perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dan tenaga kerja merupakan aset penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap pegawai perlu diperhatikan karena kemampuan karyawan mempengaruhi kelangsungan perusahaan di masa depan.

Manajemen personalia yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang sempurna untuk mencapai prestasi para karyawan di perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2013:67), mendefinisikan kinerja adalah hasil kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Di setiap perusahaan tentu menginginkan tercapainya visi dan misi yang telah di rancang, cara yang dapat menjadi perhatian tentunya bergantung pada aspek sejauh mana kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Karyawan memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan suatu lembaga, organisasi atau bisnis sehingga mampu bersaing di dunia usaha.

Proses pencapaian kinerja karyawan yang baik, memerlukan dukungan yang berkesinambungan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu pendorong kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan, selain itu kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan, beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif.

Hal ini akan berjalan baik jika sumber daya manusia (SDM) dapat melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak ada pekerjaan berulang yang mengganggu proses kerja. Perusahaan hendaknya memiliki uraian tugas agar karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan sangat penting untuk kelangsungan kerja karyawan, dan perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan dapat menjelaskan dan memberikan pengarahan terhadap tugasnya, serta tidak banyak tugas yang dapat menimbulkan kendala dalam pemberian pelayanan. Perusahaan perlu berkomunikasi dengan karyawannya untuk memahami peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Deskripsi pekerjaan penting dalam perusahaan atau organisasi mana pun. Organisasi mempunyai alasan mengapa mereka ada, mengapa mereka diorganisir, dan tujuan apa yang harus mereka capai. Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan, visi dan tujuan yang ingin dicapai. Prestasi tersebut salah satunya adalah karena deskripsi pekerjaan. Manajer harus bisa bekerja sama dengan karyawan dan sebaliknya.

Pegawai harus bekerja keras dan bertanggung jawab penuh untuk melaksanakan tugas dan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Adanya deskripsi kerja tersebut akan membentuk kinerja karyawan yang handal dibidangnya masing-masing. Apabila deskripsi pekerjaan tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Tidak hanya aspek deskripsi pekerjaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan Khoiri & Oktavia (2019). Kepemimpinan di suatu organisasi tentu sangat diperlukan dalam proses peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya kinerja karyawan yang baik dapat dilihat melalui bagaimana metode seorang pemimpin memengaruhi karyawan-karyawannya agar dapat meraih sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya, dalam artian faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang bersangkutan dalam mengendalikan bawahannya di dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan control dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan bawahannya, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan

untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahani setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Selanjutnya untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif bagi karyawan. Perusahaan harusnya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, untuk itulah pemberilah insentif benar-benar harus sesuai dengan hasil kerja dari karyawan, jangan sampai pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan bisa menurunkan semangat kerja di mana hal ini akan berpengaruh

buruk terhadap perusahaan, begitu pun sebaliknya jika karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan maka akan tercapai suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) adalah sebuah institusi yang berperan penting dalam memberikan bimbingan dan pengembangan teknis (bimtek) kepada individu, organisasi, atau komunitas dalam berbagai bidang. Bimtek adalah kegiatan pelatihan atau pembinaan yang dilakukan untuk memberikan bimbingan, peningkatan pengetahuan, dan keterampilan dalam bidang tertentu kepada peserta yang terkait.

LPPAN bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas dalam penerapan praktik terbaik dan pengetahuan terkini. Dalam menjalankan kegiatannya, LPPAN mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pemecahan masalah, pembelajaran interaktif, dan penerapan praktik langsung.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah peneliti lakukan diduga terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan terkait deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya dimana masing-masing karyawan saling melempar tugas yang diberikan oleh atasan. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti masih banyaknya karyawan yang lalai dalam melakukan deskripsi pekerjaan mereka, mereka kurang tepat dalam melakukan laporan pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan yang dilakukannya sering kali merangkap.

Kepemimpinan di LPPAN masih terus dalam tahap evaluasi, berhubungan dengan semakin seringnya acara pendidikan dan pelatihan sehingga membutuhkan pemimpin yang mampu menjalin hubungan baik dengan karyawannya. Kepemimpinan sangat berperan besar dalam memberikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan untuk mencapai suatu target maka pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan support terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun atas apa yang dikerjakan karyawan.

Beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja para karyawan tentu saja disebabkan oleh insentif. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan pemberian insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia (karyawan).

Selama ini LPPAN dalam memberikan insentif cukup memuaskan meskipun terjadi pembagian pada posisi atau di bagian apa karyawan itu dan pada kemampuan masing-masing karyawan. Hanya saja untuk bagian perantara insentif yang diberikan selama ini di rasakan kurang, mengingat kebutuhan manusia (karyawan) cukup kompleks.

Penelitian yang dilakukan Dharma et al. (2020) & Pitaloka et al. (2019) membuktikan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan Rahmat et al. (2022) menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Azijah et al., (2024), Khoiri & Oktavia (2019) dan Rahyono & Alansori (2021) mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

memberikan hasil signifikan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Rahmah (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didapatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Arjuna (2024) dan Oktaria & Alexandro (2020) menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Usman et al., (2020) hasil menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan masih memberikan hasil yang belum konklusif.

Mengacu pada latar belakang, teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan dan memberikan gambaran ada tidaknya pengaruh deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan itu, peneliti menentukan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan dibalik hal tersebut di atas, ada beberapa rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang?

2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan:

1. Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan dan Insentif secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.
2. Deskripsi Pekerjaan secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.
3. Kepemimpinan secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.
4. Insentif secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Pada rangkuman dan penjelasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat dan informasi bagi kelompok, lembaga dan organisasi.

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, isi, ide, masukan dan informasi berupa pemikiran khususnya untuk deskripsi pekerjaan, kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) Kota Palembang

Manfaat bagi perusahaan tentunya dapat mengevaluasi dan melanjutkan pengembangan dalam pengelolaan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan serta mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Manfaat peneliti untuk mendalami masalah dalam dampak dan pengaruh deskripsi pekerjaan, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (LPPAN) di Kota Palembang.

c. Bagi Akademik

Manfaat bagi universitas tentunya menambah referensi bagi pihak universitas tridinanti maupun para mahasiswa yang akan meneliti masalah

yang sama. Manfaatnya bagi banyak peneliti akan menjadi acuan dalam pembahasan variabel sejenis, dengan harapan dapat mengembangkan lebih jauh dampak permasalahan dan cara penyelesaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 2)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(April), 1–14.
- Ahmad, S. (2021). Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 15(1).
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(May), 54–63.
- Fauzi, A., & Rusdi H., N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press.
- Fransisca, N., Bimantara, S., Lika, B., Lilis, S., & Maya, A. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung* (28) 3.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pegawai Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80–98.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT)*, 11(1), 126–131.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Tridinanti. (2023).
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 42–58.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh *Job Description*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. 2(1), 244–253.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 26–35.
- Rendyka, S., & Djambur, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.

- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Suswanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, 158-167.
- Sondang, P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (2nd ed). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *JlADS*, 19(1), 1–14.
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. J. (2016). *Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance*. *Journal of Service Management*.
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (1845). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 170–181.

