

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**EGO PERMANA**

**1801110507**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITASS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

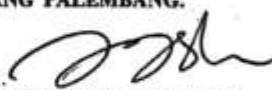
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ego Permana  
Nomor pokok / NIRM : 1801110507  
Jurusan/Prog. Studi : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PEGADAIAN CABANG PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

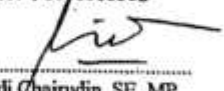
Tanggal : 19 April 2022

Pembimbing I :

  
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0098086502

Tanggal : 14 April 2022

Pembimbing II :

  
Rudi Chairudin, SE, MP  
NIDN : 0202026201

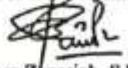
191/PS/DFE/22

Dekan Fakultas Ekonomi

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Masy Miktal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

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

UNVERSTIAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ego Permana  
Nomor pokok / NIRM : 1801110507  
Jurusan/Prog. Studi : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PEGADAIAN CABANG PALEMBANG.**

Penguji Skripsi :


Tanggal : 29 Maret 2022

Ketua Penguji :

  
Hi. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0008086502

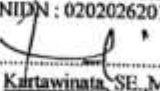
Tanggal : 29 Maret 2022

Penguji I :

  
Rudi Chairudin, SE, MP  
NIDN : 0202026201

Tanggal : 29 Maret 2022

Penguji II :

  
Kartawinata, SE, MP  
NIDN : 0214125901


191/PS/DFE/22


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketun Prodi Manajemen



  
Dr. Misy Mikin, SE, M.Si, Ak CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ego Permana  
Nomor Pokok : 1801110507  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hal terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 11 April 2022



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.” – Bambang Pamungkas.**

**“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain belum ketahui”  
– Aristotle Onassis.**

### **PERSEMBAHAN :**

- Orang tua tercinta Ayahanda Margito dan Ibunda Sarpi tercinta, yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai bukti keseriusanku dalam membalas semua pengorbananmu.
- Teman-teman seperjuanganku.
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga berkah dan bermanfaat bagi kami.
- Almamaterku yang kubanggakan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber daya manusia dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Palembang”**.

Tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Saya menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE, M.Si sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal skripsi.
6. Bapak Rudi Chairudin, SE, MP sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan guna penyelesaian proposal skripsi.
7. Bapak/Ibu pimpinan PT Pegadaian Cabang Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
8. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis

Ego Permana

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BABI PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Kemampuan Kerja.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.2 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>14</b>

2.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	21
2.3 Loyalitas Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	22
2.3.2 Dimensi Loyalitas Kerja .....	23
2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja .....	25
2.3.4 Indikator Loyalitas Kerja.....	26
2.4 Kinerja Karyawan .....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.4.2 Proses Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.4.3 Nilai Utama Kinerja Karyawan .....	30
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	31
2.4.5 Faktor-faktor Kinerja .....	33
2.4.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	35
2.5 Hubungan Antar Variabel .....	36
2.5.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.5.2 Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.5.3 Hubungan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.6 Penelitian Yang Relevan.....	40
2.7 Kerangka Berpikir .....	42
2.8 Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>3.2 Tempat dan Waktu .....</b>	<b>45</b>
3.2.1 Tempat Penelitian.....	45
3.2.2 Waktu Penelitian .....	46
<b>3.3 Sumber dan Teknik .....</b>	<b>47</b>
3.3.1 Sumber Data .....	47
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>48</b>



3.4.1 Populasi .....	48
3.4.2 Sampel .....	48
3.5 Rancangan Penelitian .....	50
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operational Variabel.....	51
3.6.1 Variabel Penelitian .....	51
3.6.2 Definisi Operational Variabel .....	52
3.7 Instrumen Penelitian .....	54
3.7.1 Uji Validitas .....	54
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.8 Skala Likert .....	56
3.9 Teknik Analisi Data .....	56
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif .....	57
3.9.2 Uji Statistik Inferensial .....	57
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.11 Uji Hipotesis .....	60
3.11.1 Uji F ( Uji Simultan ) .....	60
3.11.2 Uji T ( Uji Parsial ) .....	61
3.12 Sistematika Penulisan .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	64
4.1.2 Visi Misi Perusahaan .....	65
4.1.3 Struktur Organisasi .....	66
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	67
4.1.5 Karakteristik Responden .....	68
4.2 Hasil Penelitian .....	70
4.2.1 Uji Validitas .....	70
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	72
4.3 Hasil Analisis Data .....	73
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	73

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
4.3.3 Koefisien Korelasi .....	78
4.3.4 Koefisien Determinasi .....	80
4.4 Pengujian Hipotesis .....	81
4.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	81
4.4.2 Uji Parsial (Uji t) .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	41
3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi .....	46
3.2 Jumlah karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang .....	50
3.3 Operational Variabel .....	52
3.4 Kuisisioner Katagori Skala Likert .....	56
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	.68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	.69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	.70
4.4 Hasil Uji Validitas.....	.71
4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	.73
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	.75
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	.76
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	.77
4.10 Koefisien Korelasi .....	79
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	.81
4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	.82
4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	.83

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir .....	. 43
4.1 Struktur Organisasi.....	66

## ABSTRACT

**EGO PERMANA, Work Ability, Human Resource Development, and Work Loyalty Towards Employee Performance PT. Pegadian Palembang Branch, (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mr. Rudi Chairudin, SE, MP).**

This study aims to determine whether there is a significant effect of work ability, human resource development, and work loyalty on employee performance at PT. Palembang Branch Pawnshop. The population and sample in this study were 73 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the authors by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is done by F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.22 on the F test, it is obtained that the calculated F is  $(40,503 > 2,74)$  it is known that Employee Performance, Human Resource Development, and Work Loyalty together have a positive and significant influence on employee performance in PT. Pegadian Palembang Branch.

Based on the t-test or partial test of Workability (X1) has a significant effect on Workability at PT. Palembang Branch Pegadian with t count 1.514 with a significance of 0.135. Partially Human Resource Development (X2) has a significant effect on employee performance with a t count of 1.824 with a significance of 0.073. Partially, work loyalty (X3) has a significant effect on employee performance with a t count of 5.846 with a significance of 0.000.

Keywords: Work Ability, Human Resource Development, Work Loyalty, Performance.

## ABSTRAK

**EGO PERMANA, Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadian Cabang Palembang, (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si dan Bapak Rudi Chairudin, SE, MP).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadian Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji F diperoleh F hitung sebesar  $(40,503 > 2,74)$  diketahui bahwa Kinerja Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Loyalitas Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadian Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja pada PT. Pegadian Cabang Palembang dengan t hitung 1,514 dengan signifikansi 0,135. Secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 1,824 dengan signifikansi 0,073. Secara parsial Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 5,846 dengan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Loyalitas kerja, Kinerja.

## **RIWAYAT HIDUP**

Ego Permana, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 Oktober 1995 dari Bapak yang bernama Margito dan Ibu yang bernama Sarpi. Merupakan anak ke 2 (dua) bersaudara. Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 178 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 06 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA Nurul Iman Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah-masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang besar pada masalah manajemen sumber daya manusia.

Dalam kondisi lingkungan di atas, manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada kemampuan kerja. Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Karyawan yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja seseorang dapat memengaruhi pengembangan sumber daya manusia.



Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan pembinaan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Sumber Daya Manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah SDM karyawan sebuah perusahaan, maka pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural. Disisi lain pimpinan diuntut mampu mengarahkan sikap-sikap pegawainya dan memberikan dorongan untuk mencapai sasaran loyalitas kerja melalui mekanisme pengarahan.

Loyalitas kerja merupakan hal yang paling penting untuk di perhatikan agar sumber daya manusia yang menjadi unsur utama dapat tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi oleh karena itu peranan MSDM sangat dibutuhkan untuk menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal ini dapat di lihat pada kemampuan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan loyalitas kerja mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Banyak yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga

terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu, sehingga terjadinya pemborosan, baik material maupun immaterial. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Namun di lain pihak banyak cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah kemampuan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan loyalitas kerja.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya (Nimran, 1995:28). Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat ditinjau secara makro dan mikro. Pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro, adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan

tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and training) dan pengelolaan (management) (Notoatmodjo, 1998:2-3)

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Meyer dan Hersovitch (2001) dalam Oei (2010: 190). Gilbert (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (1983), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Trianasari, 2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

PT.Pegadaian (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga pekreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah,cepat, dan aman sehingga tidak memberatkan masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam setelah melakukan pinjaman di

pegadaian. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan pegadaian yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”.

Dalam menyalurkan kredit dengan sistem gadai ada perjanjian gadai di dalam proses kredit tersebut, yaitu apabila debitur tidak dapat melunasi hutang-hutangnya atau tidak mampu memperpanjang dan menebus barangnya sampai batas jangka waktu yang diberikan. Maka pihak pegadaian dengan itu berhak melakukan Penjualan lelang barang gadai tersebut.

Lelang merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh PT Pegadaian guna untuk menyelesaikan kredit bermasalah, dari hasil penjualan lelang tersebut sebagian untuk melunasi hutang kreditnya, membayar sewa modalnya, dan sebagian lagi untuk biaya yang dikeluarkan untuk melelang barang tersebut, dalam hasil penjualan lelang tersebut juga pihak pegadaian akan memungut Bea Lelang terhadap pembeli dan penjual sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegadaian rutin melakukan pemungutan bea lelang setiap terjadi proses penjualan lelang pada kantor cabang maupun UPC dan juga selalu menyetorkan bea lelang sebagai penerimaan Negara bukan pajak.

Bea lelang merupakan salah satu penerimaan negara bukan pajak yang diatur berdasarkan peraturan menteri keuangan nomor 93/PMK.06/2010 tentang petunjuk pelaksanaan Lelang dimana setiap terjadi lelang pihak yang melakukan lelang harus memungut bea lelang terhadap pembeli dan penjual berdasarkan tarif yang berlaku dan kemudian pihak yang melakukan pemungut bea lelang wajib meyetorkan hasil dari pemungutan bea lelang tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas hanya terdapat beberapa karyawan yang bisa melakukan tugas-tugas tersebut di PT. Pegadian Cabang Palembang dikarenakan tidak semua karyawan bisa menaksir, menakar serta mengetahui berapa nilai jual yang ada pada barang yang di gadai maupun di lelang, jika karyawan salah memberi taksiran nilai nominal pada barang yang digadai maka karyawan tersebut akan mengganti rugi barang yang di lelang dan mengakibatkan penurunan omzet serta laba pada PT. Pegadaian. Secara singkat karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang belum memiliki kemampuan kerja dalam melakukan tugas tersebut serta pengembangan sumber daya manusia yang kurang maksimal yang mengakibatkan loyalitas kerja pada perusahaan dapat menurun kedepannya.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang serta mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA , PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALEMBANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan PT. Pegadian Cabang Palembang?
4. Apakah ada pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kemampuan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Loyalitas Kerja pada PT. Pegadian Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadian Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan, dan menjadi bukti empiris yang ada tentang pengaruh kemampuan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan loyalitas kerja karyawan.

## 2. Bagi PT. Pegadian Cabang Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi PT. Pegadaian Cabang Palembang dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim.2020. *Perilaku Keorganisasia*. Yogyakarta: Graham Ilmu. 2004.
- Adam dan Bonds. 2007, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Alya Nur Aisha, (2013) *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees MultiDimensional Performance*
- Blanchard dan Hersey dalam Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2 No.1 hal. 1-7.
- Hidayat, Zainal. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Dialogue. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*. Vol.3, No. 1:89-97.
- Kamah, Nur. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, Kesesuaian Penempatan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati*. Skripsi FE Universitas Muria Kudus. Tidak Dipublikasikan.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawn*. Skripsi (tidak diterbitkan).  
Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



- Mathis, Robert; Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nimrah, (1995), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Poerwopoespito (2004), "*Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*". Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah Ed. 2nd Edition ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Sudiman. 2003. *Loyalitas Kerja*. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2018 dari database <http://digilib.uinsby.ac.id/530/4/Bab202.pdf>.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit.*, hlm. 2-3.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.