

**PENGARUH KOMITMEN, SIKAP PROFESIONAL  
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. ARINA MULTI KARYA DI KOTA PALEMBANG**

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



**Diajukan Oleh :**

**PUTRI ANGGRAINI**

**NPM.18.01.11.0095**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

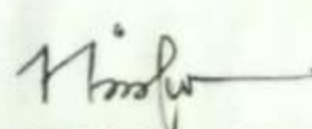
**2022**

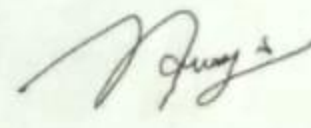
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Anggraini  
Nomor Pokok/NPM : 1801110095  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Sikap Profesional Dan  
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Pt. Arina Multi Karya Di Kota  
Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 4-9-2023 Pembimbing I :   
Hj.Nina Fitriana, SE., Msi  
NIDN : 0012116501


Tanggal 4-9-2023 Pembimbing II :   
Alinadia S.E., M.M  
NIDN : 0207125901


282/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

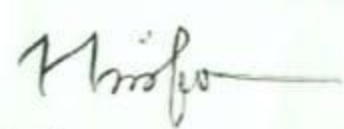
  
Dr.Msy. Mikial, SE,M.Si.,Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

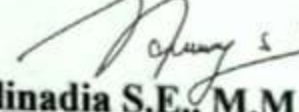
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

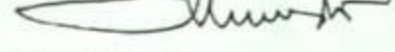
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Anggraini  
Nomor Pokok/NPM : 1801110095  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Sikap Profesional Dan  
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Pt. Arina Multi Karya Di Kota  
Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 4-9-2023 ..... Ketua Penguji :   
: Hj. Nina Fitriana, SE., Msi  
NIDN : 0012116501

Tanggal 4-9-2023 ..... Penguji I :   
: Alinadia S.E., M.M  
NIDN : 0207125901

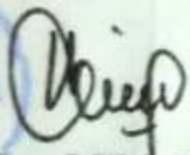
Tanggal 4-9-2027 ..... Penguji I :   
: Yunidar Erlina, SE., M.Si  
NIDN : 0230066302


282 / PS / DFE / 23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

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

  
: Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri anggraini

Nomor Pokok/NIM : 1801110095

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan atau copy paste karya orang lain. Dimana semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan Universitas Tridinanti.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan asli karya saya atau tiruan dari karya orang lain, maka saya sanggup menjalankan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2023



## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (top management), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama.

Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi/perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia (SDM), Pegawai, Komitmen Pegawai dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Komitmen .....	9
2.2 Profesionalisme .....	18
2.3 Kepemimpinan Transformasional .....	23
2.4 Kinerja Pegawai.....	31
2.5 Kinerja Pegawai.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu .....	34
2.7 Kerangka Berpikir .....	37
2.8 Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1 Lokasi .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	40

3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4 Populasi, Sample dan Populasi.....	42
3.5 Rancangan Penelitian.....	43
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.7 Instrumen Penelitian.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1 Analisis <i>Regresi Linear Berganda</i> .....	48
3.8.2 Analisis Uji <i>Hipotesis</i> (Uji F dan Uji t).....	49

## **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Para manajer di Indonesia dalam mengelola perusahaan pada umumnya telah mengetahui dan melakukan penerapan prinsip-prinsip manajemen atau pengelolaan modern, seperti misalnya penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi dan sebagiannya, meskipun ada juga beberapa perusahaan yang masih dikelola secara tradisional. Karena tanpa bantuan orang lain kita tidak bisa hidup sendirian. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah semua dalam bersosialisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk yang berorganisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya Robbins (2005: 4)

Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau



tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat *turn over* pegawai pada organisasi yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan

yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Yukl (2013:313) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional diyakini mampu secara efektif menciptakan pembaharuan terhadap suatu lingkungan kerja melalui upaya transformasi dan motivasi para pengikut dengan cara membuat pengikut lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan ini juga mampu mendorong pengikut untuk lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan diri sendiriserta menjadikan kebutuhan-kebutuhan pengikut sebagai prioritas.

Alzoraiki, et al. (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Andriani, et al. (2018), Trirahayu (2019) dan Wulandari (2019) yang juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya.

Penelitian oleh Hutajulu, et al. (2017) dan Muadz (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan kajian terbaru dari Fairy, et al. (2019) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu variabel yang ada, serta melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya.

Selain 2 faktor diatas ada factor ke 3 yang akan menjadi salah satu variable yaitu Faktor profesionalisme kerja. Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*). Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepaiawaian

atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima di dalam suatu lembaga/instansi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi/perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan

menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Setelah melihat keadaan yang ada perusahaan PT. Arina Multi Karya yang ada pada bagian HRD perusahaan tersebut maka menjadi salah satu alasan penulis untuk melakukan penelitian tersebut dengan melihat Fenomena yang telah dipaparkan mengindikasikan bahwa masih terdapat problematika terkait dengan kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya yang dibuktikan dengan keadaan yang ada dilapangan, hasil penelitian, wawancara, dan juga observasi langsung pada objek yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai terhadap kinerja pegawai yang ada pada bagian HRD pada perusahaan PT.Arina Multi Karya dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang?
2. Apakah Sikap Profesional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang?

3. Apakah Kepeminpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang?
4. Apakah Komitmen, Sikap Profesional dan Kepeminpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dari pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepeminpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepeminpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dari pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Secara teoritis
  - a. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain dalam kaitannya pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepeminpinan

Transformasional berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang.

- b. Sebagai sumber informasi dan referensi tentang pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai di PT.Arina Multi Karya di Kota Palembang.
- c. Sebagai Sarana untuk mengetahui seberapa besar dampak yang akan di alami perusahaan apabila memiliki karyawan yang memiliki 3 variable sebagai penunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik.

## 2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai pengaruh Komitmen, Sikap Profesional dan Kepemimpinan Transformasional. Serta data yang diperoleh akan membantu perusahaan untuk meningkatkan lagi SDM yang telah di miliki perusahaan tersebut, akan tetapi jika hasil penelitian ini memiliki hasil yang memuaskan maka perusahaan harus dapat menjaga hal tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Eddy M. Sutanto (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual*.
- Fahmi, Ilham. 2015. *Manajemen Kinerja Dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, edisi ketiga. 2012
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, Mpsi. 2002. *Komitmen organisasi*. Jakarta.
- Kusmaryani. Rosita Endang. *Membudayakan Nilai-Nilai Komitmen Terhadap Pekerja Dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi*. Dinamina pendidikan No.1, 2007.
- Nurandini Arina. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*.
- Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kaaryawan. (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuran)*.
- Mahyuddin, Edeng, et al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru SD Se- Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 6 (4), 456-471.

- Malthis dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiyana, I Ketut Edy. (2019). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh. *E-Journal Manajemen*. 8 (11), 6825-6846.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua Bandung : Penerbit Alfabeta, 2013.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Penerbitan Kencana, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2014.