

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR  
WILAYAH III PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**IQBAL RAMADHAN**

**NPM. 1901110282**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Iqbal Ramadhan  
Nomor Pokok : 1901110282  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan  
Tranformasional, Komitmen Organisasi,  
Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III  
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20 - 10 - 2023 Pembimbing 1 :  : Muhammad Said SE, M Si  
NIDN: 0217046401

Tanggal 19 - 10 - 2023 Pembimbing 2 :  : Venny Mayasari, SE, M. Si  
NIDN: 0204078902

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 20 - 10 - 2023



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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal : 20 - 10 - 2023

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

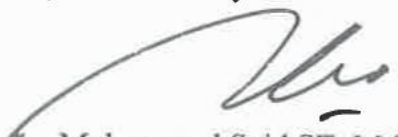
119 /PSIDFEB/ 23

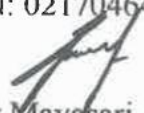
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

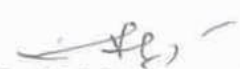
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Iqbal Ramadhan  
Nomor Pokok : 1901110282  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan  
Tranformasional,Komitmen Organisasi,  
Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian  
(Persero) Kantor Wilayah III Palembang

Penguji Skripsi,

Tanggal 20 - 10 - 2023 Ketua Penguji :   
: Muhammad Said SE, M Si  
NIDN: 0217046401

Tanggal 19 - 10 - 2023 Penguji I :   
: Venny Mayasari, SE, MM  
NIDN: 0204078902

Tanggal 19 - 10 - 2023 Penguji II :   
: Syaiful Sahri, SE, M Si  
NIDN: 0220085901

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 20 - 10 - 2023



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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal: 20 - 10 - 2023



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



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“Dialah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa: Kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy. Dia mengetahui apa yang masuk ke dalam bumi dan apa yang keluar daripadanya dan apa yang turun dari langit dan apa yang naik kepada-Nya. Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al hadid ayat 4)*

*“Sebuah Perjalanan tanpa rasa sakit tidak akan ada artinya. Karena manusia tidak bisa mendapatkan sesuatu tanpa mengorbankan sesuatu. Tetapi ketika kita mampu menahan rasa sakit dan dapat melaluinya, Manusia akan mendapatkan hati yang kuat, yang lebih keras dari apapun. Ya , hati yang sekeras baja.”(Edward Elric Fullmetal alchemist)*

### *Kupersembahkan Kepada :*

- *Orang Tua Tersayang*
- *Keluarga Besarku*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Dosen Pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa Bangsa dan Agama*
- *dan Masa Depan.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Ramadhan  
NPM : 1901110282  
Fakultas Ekonomi : 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 dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 17 Oktober 2023



Iqbal Ramadhan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufik, serta karunianya memberikan kepada penulis kekuatan, tenaga, dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”**. Sholawat serta salam yang tidak henti-hentinya kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan laporan akhir skripsi ini sebagai persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Universitas Tridianti Palembang. Penulis telah berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Dalam menulis laporan akhir skripsi ini tentunya penulis menyadari masih banyak kekurangan, hambatan dan kesulitan, namun atas pertolongan Allah SWT, beserta bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi ibunda Warni dan ayahanda Alex Maheri (Alm), yang selalu memberikan dukungan moril dan material, serta kasih dan sayang, do'a dan semangatnya yang luar biasa yang tiada hentinya penulis rasakan sampai saat ini.

2. Saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta memberikan do'a.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., selaku Dekan Fakultas ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.
6. Ibu Liliana, S.E M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan.
7. Bapak Muhammad Said S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
8. Ibu Veny Mayasari, S.E M.M., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
9. Segenap dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
11. Pimpinan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>II</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>XIV</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XV</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>XVII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Kepemimpinan Tranformasional .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Tranformasional .....	11
2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan Tranformasional .....	12
2.1.1.3 Faktor-faktor yang memperngaruhi Kepemimpinan .....	13
2.1.1.4 Dimensi Kepemimpinan Tranformasional .....	14
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	16
2.1.2.3 Dimensi Komitmen Organisasi .....	17



2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi .....	18
2.1.3 Pelatihan Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja .....	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja .....	19
2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja .....	21
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja .....	22
2.1.4 Motivasi Kerja .....	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	23
2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	25
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja .....	28
2.1.5 Kinerja karyawan .....	31
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	31
2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	32
2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan .....	32
2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	34
2.2 Penelitian lain yang Relevan .....	35
2.3 Kerangka Berfikir .....	37
2.4 Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.1 Sumber Data .....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3 Populasi, Sampel dan teknik sampling .....	43
3.3.1 Populasi .....	43

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	44
3.4 Rancangan Penelitian .....	45
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	45
3.5.1 Variabel Penelitian .....	45
3.5.2 Definisi Operasional .....	46
3.6 Instrumen Penelitian .....	51
3.7 Uji Instrumen .....	52
3.7.1 Uji Validitas .....	52
3.7.2 Uji Realibilitas .....	52
3.8 Teknik Analisis Data .....	53
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	53
3.8.1.2 Uji Normalitas .....	53
3.8.2.1 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.8.2.2 Uji Mutikolinieritas .....	54
3.8.3 Analisis regresi linear berganda .....	55
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	55
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
3.9. Uji Hipotesis .....	57
3.9.1 Uji-F (Uji secara Simultan) .....	57
3.9.2 Uji T (Uji secara Parsial) .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	58
4.1.1 Sejarah singkat PT. Pegadaian (Persero) .....	58
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero).....	59
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kanwil III Palembang .....	60
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	62
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	62

4.2.1.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2.1.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	63
4.2.1.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.2.2.1	Uji Validitas .....	65
4.2.2.2	Uji Realibilitas .....	68
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.2.3.1	Uji Normalitas .....	71
4.2.3.2	Uji Heterokedastisitas .....	72
4.2.3.3	Uji Multikolenieritas .....	73
4.2.4	Teknik Analisis Data .....	74
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
4.2.4.2	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	76
4.2.5	Uji Hipotesis .....	77
4.2.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	77
4.2.5.2	Uji Parsial (Uji t) .....	78

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran.....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Pegadaian 2018-2022 .....	4
Tabel 1.2 Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan di PT.Pegadaian .....	5
Tabel 1.3 Tabel dan Realisasi Pelatihan di PT. Pegadaian .....	6
Tabel 2.1 Penelitian lain yang Relevan .....	36
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	40
Tabel 3.2. Skala Likert .....	43
Tabel 3.3 Daftar Jabatan dan Jumlah Karyawan di PT Pegadaian.....	44
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel .....	47
Tabel 3.5 Interpretasi nilai (r) .....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) ..	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3).....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X4) .....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ..	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolenieritas .....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	76

Tabel 4.18 Hasil Uji-F (Uji Simultan) .....	78
Tabel 4.19 Hasil Uji-t (Uji Parsial) .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah III Palembang .....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	73

## ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah III Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah III Palembang. Dengan sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,736 + 0,268X_1 + 0,039X_2 + 0,093X_3 + 0,344X_4 = e$$

Berdasarkan uji t variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai  $t_{hitung} = 2,157$  dengan signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$  Artinya terdapat pengaruh secara parsial, variabel komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung} = 0,271$  dengan signifikan sebesar  $0,788 > 0,05$  Artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial, variabel pelatihan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 0,752$  dengan signifikan sebesar  $0,457 > 0,05$  Artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan secara parsial, variabel motivasi dengan nilai  $t_{hitung} = 2,823$  dengan signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh motivasi secara parsial.

*Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja.*

## ABSTRACT

This research used quantitative methods to determine how much influence transformational leadership, organizational commitment, job training and work motivation had on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang. The data used in this research is primary data and secondary data. The data collection method used in this research is observation and questionnaires. The instrument tests used are validity tests and reliability tests. The analysis used is multiple linear regression and hypothesis testing (F test and t test) with a significance of 5% or 0.05 using SPSS 22.0.

The results of the research show that there is an influence of transformational leadership, organizational commitment, job training and work motivation on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang. With a sig F of  $0.000 < 0.05$ . The multiple linear regression equation is as follows:

$$Y = 12.736 + 0.268X_1 + 0.039X_2 + 0.093X_3 + 0.344X_4 = e$$

Based on the t test of the transformational leadership variable with a value of  $t = 2.157$  with a significance of  $0.038 < 0.05$ , this means there is a partial influence, the organizational commitment variable with a value of  $t = 0.271$  with a significance of  $0.788 > 0.05$  This means there is no partial influence of organizational commitment, the job training variable with a value of  $t = 0.752$  with a significance of  $0.457 > 0.05$ . This means that there is no partial influence of training, the motivation variable with a value of  $t = 2.823$  with a significance of  $0.008 < 0.05$ . This means that there is a partial influence of motivation.

*Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Training and Work Motivation.*



## **RIWAYAT HIDUP**

Iqbal Ramadhan, dilahirkan di Indramayu pada tanggal 25 Desember 1998, merupakan anak keenam dari tujuh bersaudara, pasangan dari Bapak Alex Maheri (Alm) dan Ibu Warni

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2010 di SD Negeri Kedungwungu 1 , Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 2 Anjatan, Sekolah Menengah Atas di selesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 1 Anjatan. lalu Pada tahun 2019 Memasuki Universitas Tridianti Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, Oktober 2023

Iqbal Ramadhan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia sumber lainnya menjadi tidak berarti.

Sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh adanya sumber. Sumber daya manusia yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga pikiran kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untu bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja pada karyawan. Menurut Afandi.(2018: 84) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan secara legal, bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam upaya menunjang suatu keberhasilan untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi terhadap para karyawan, agar dapat terciptanya kelarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan lebih memperhatikan faktor tenaga kerja. Agar perusahaan memiliki karyawan yang *professional* dan memiliki kinerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Agar seorang mempunyai kinerja yang baik maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai Manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan tidak akan tercapai maksimal.

PT. Pegadaian (persero) Kantor wilayah III Palembang yang bergerak di bidang jasa keuangan dan piutang harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat pengguna jasa atau pelanggan. Dalam perkembangannya usaha untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan khusus bagi karyawan harus mampu bekerja dengan professional sesuai bidang keahliannya masing-masing.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Jufrizen (2017) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan

organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Dari informasi yang penulis peroleh, bahwa pergantian pimpinan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor wilayah III Palembang, dalam waktu kurang dari 2 tahun pimpinan sudah di ganti dengan pimpinan yang baru, sehingga kepemimpinan juga berbeda-beda, ada pimpinan yang pandai memotivasi bawahan dan ada pula yang tidak, hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi adanya komitmen organisasi, menurut Nurandini (2014) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen karyawan kepada perusahaan di pandang sangat penting dalam organisasi. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor wilayah III**  
**2017-2021**

<b>Data Jumlah Karyawan PT.Pegadaian Kantor Wilayah III</b>	
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2017	35
2018	38
2019	37
2020	35
2021	32

(Sumber : PT. Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang)

Dapat dilihat dari tabel diatas jumlah karyawan PT.Pegadaian kantor wilayah III Palembang setiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan. Berdasarkan informasi dari pimpinan alasan karyawan melalukan pengunduran diri/*resign*, faktor keluarga, faktor Kesehatan. Dari fenomena diatas perlu dilakukan penelitian yang mendalam.

Faktor lainnya adalah Motivasi Kerja, motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing-masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang di tentukan. Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang dapat menentukan buruknya kinerja personal maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja, serta hanya dengan motivasi kerja yang tinggilah yang akan menghasilkan prestasi kerja.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat yang terjadi bahwa dalam periode tahun 2017-2021 jumlah karyawan PT.Pegadaian kantor wilayah III Palembang, mengalami penurunan , ini dapat menjadi rumusan masalah tentang motivasi karyawan di organisasi tersebut.

Selain faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kinerja perlu ada juga pelatihan kerja bagi pegawai/karyawan sehingga dapat dicapai kinerja yang lebih baik dengan cara lebih mudah dan lebih aman. Kemampuan sumber daya manusia akan mengurangi kesulitan pekerjaan, karena adanya pelatihan akan memungkinkan mengerjakan apa yang diharapkan bahwa ada korelasi positif bagi perusahaan atau organisasi. Berikut beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT.Pegadaian kantor wilayah III Palembang 2019-2022 :

**Tabel 1.2**  
**Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang 2019-2022**

<b>Tahun</b>	<b>No</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Peserta Pelatihan</b>	<b>Persentase (%)</b>
2019	1	<i>Presentation skill Training</i>	8	25
	2	<i>Pelatihan agent of change</i>	4	12,5
2020	3	<i>Motivasion Positive Character Building Training</i>	6	18,75
	4	<i>Leadership Training</i>	4	12,5
2021	5	<i>Pelatihan Identifikasi Berlian Sintesis dan Moissanite Angkatan 1</i>	8	25

2022	6	Pelatihan Penaksir Madya Tingkat 1	2	6,25
<b>Jumlah</b>			32	100

(Sumber : PT. Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang)

Dari ke enam pelatihan yang diadakan oleh PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah III Palembang, Pelatihan Penaksir Madya tingkat 1 memiliki jumlah peserta yang paling sedikit yaitu berjumlah 2 orang dengan persentase 6,25% sedangkan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan karyawan memiliki suatu target yang harus di realisasikan oleh karyawan itu sendiri. Berikut target dan realisasi yang terjadi di tahun 2019-2022 yaitu :

**Tabel 1.3**

**Tabel dan Realisasi Pelatihan di PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah III Palembang Tahun 2019-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2019	34,52	37,28
2020	31,25	30,13
2021	32,50	33,38
2022	37,85	35,69

(Sumber : PT. Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian hasil kinerja yang didapatkan 2020 dan 2022 sebesar 31,25 dan 35,69. Sehingga terjadi penurunan yang didapatkan sebesar 2,76% dan 2,16%. Hal ini menunjukkan bahwa target pencapaian hasil kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak sesuai dengan realisasi yang didapatkan melalui program-program pelatihan yang diadakan oleh PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah III Palembang dan realisasi

dan target setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu hal penting dalam pengelolaan tenaga kerja adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan sangat erat dengan kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, pendidikan, dan pelatihan kerja.

Dalam suatu perusahaan, jika seluruh rangkaian kegiatan perusahaan dapat diselenggarakan dengan tertib administrasi yang baik, efektif dan efisien, dengan dukungan penuh dari seluruh karyawan serta memiliki pemimpin yang dapat mengkoordinir secara total tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas dari perusahaan, maka harus dikembangkan kemampuan atau dengan kata lain memberdayakan karyawan tersebut yang diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki guna pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja seharusnya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diatas, maka peneliti akan menganalisis hal tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah III Palembang”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah berikut :

1. Apakah kepemimpinan tranformasional, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang ?
2. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengenai tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan tranformasional, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.

2. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.
4. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Bagi penulis**

Dapat menambah pengetahuan tentang masalah yang sedang ada di perusahaan tersebut dan menambah wawasan sejauh mana kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.

## **2. Bagi perusahaan**

Dapat menjadikan salah satu pertimbangan sebagai masukan yang dibutuhkan perusahaan untuk kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah III Palembang.

## **3. Bagi almamater**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dan menjadi media informasi pada pihak-pihak lain yang mau meneliti kejadian penting dengan penelitian tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018 “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan” Jurnal Humaniora 04, No 1, 2020 :15-33.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2012, Workshop, Workload Analysis Beban Kerja. Joernal.
- Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Hartatik, Indah Puji, 2018, Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Laksana
- Jacobs & Jacques, 2015, Manajemen Personalialia, Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Muri Kencana : Jakarta.
- Nurandini, 2014, Analisis Pengaruh Konsumen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, 2023 , edisi ketiga cetakan pertama : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Rachmawati, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Muri Kencana : Jakarta.
- Setiawan dan Muhith, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CAPS
- Simamora, 2017, Manajemen Personalialia, Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Slamet, (2020), The Changing Face of Leadership. Strategic Direction. 26 (1) pp.21-23.

Solikin, J. (2020), Transformasional Leadership, edisi ke 2, Jakarta : Bank Indonesia Institute

Sondang P , Siagian. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya, cetakan ketiga, Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono 2018, Metode penelitian kuantitatif , Bandung , Alfabeta 546 hlm.

Susilo.Martoyo , 2016, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit : CV.ALFABETA :Bandung

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT. Kencana.

Theodora.O, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.Agora 7(1), 6-12

Thoha (2015), Are You A Manager Or Leader Of Playwork? Part One. IP-DiP:For Professionals In Play. Weekly. 14th January (31) pp. 7-11.

Wibowo, 2013:187. Manajemen kinerja. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Yukl, G. A. (2010). Leadership in Organizations (7th Edition ed.). New York: Pearson.