

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASIKERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALEMBANG**



ASLI
21/02/22
7

Skripsi Oleh :

PESTA OKTARIA

01011281823087

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01011281823087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif
Tanggal Peretujuan

ASU
21/22 p
7

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal, 16 Juni 2022


Dr. Hj. Agustina Hanafi M.B.A.
NIP.195708291984032003

Anggota,

Tanggal, 02 Juni 2022


Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
NIP.198909242019032021

21/22/21

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01011281823087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 19 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indrelaya, 19 Juli 2022

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Anggota,

Penguji,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

An


Isni Andriana, S.E., M.Fiin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pesta oktaria

NIM : 01011281823087

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 19 Juli 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan

Inderalaya, 20 Juli 2022

Pembuat pernyataan



Pesta Oktaria

NIM. 01011281823087

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tiada suatu pemberian yang lebih utama dari orang tua kepada anaknya selain pendidikan yang baik (*HR. Al-Hakim*)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Ayahku & bundaku
- Adik Tercinta
- Saudara & Keluargaku
- Sahabat & Teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbil'allamin Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT atas berkat rahamt dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya hanturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatikannya penulis ucapkan terima kasih.

Indrelaya, Juni 2022
Penulis,



Pesta Oktaria
NIM. 01011281823087

UCAPAN TERIMA KASIH

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik dan lancar tanpa bantuan dari berbagai pihak yang selalu memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan support. Untuk itulah, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. ALLAH SWT Terima kasih sudah menjadi temen curhat yang paling mulia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga penelitian mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disembogakan.
2. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. M. Adam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Lina Dameria siregar, S.E., M.M Selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan saran dan penjelasan serta meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Wita Farla WK, S.E., M.M Selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan penjelasan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dessy Yunita., S.E., M.M., M.B.A Selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan saran dalam mengambil keputusan selama masa perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Doosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan dedikasinya yang luar biasa selama perkuliahan.
11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Khususnya kakak Helmi Putra yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses administrasi selama perkuliahan.
12. Laboratorium Manajemen Perkantoran Dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Dr. Joko Presetyo S.E., M.M (Kepala Cabang PT Pegadaian (Persero) Palembang) Terima kasih telah mendo'akan dan memberikan support penuh serta bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluarga Besar, Ayah, Bunda, Adik-Adikku Tercinta Terima Kasih dukungan moral maupun material bagi saya selama perkuliahan hingga penyelesaian penulisan skripsi ini.
15. Sahabat seperjuangan, Tutut, Afriza, isnaini, engki Terima kasih telah memberikan cerita pada masa perkuliahan.
16. Sahabat Terbaik dan Terdekat Reri Oftini, Dhino Adhitiya Riandhy Terima kasih selalu mendo'akan dan memberikan dukungan dari menghibur, menjadi tempat berbagi keluh kesah daalam masa selama penyusunan skripsi ini.

17. Riska Dwi Pangestu Sepupu Saya Selaku mentor terbaik yang telah memberikan masukan, saran, contoh, arahan, serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman satu Angkatan 2018 Manajemen Inderalaya dan Palembang
Terima kasih untuk 4 tahun saya berjuang bersama, saya beruntung mengenal kalian semua dan bisa menjadi bagian dari keluarga besar Manajemen 2018

Penulis menyadari Kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Akhir kata, dengan kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang membantu dalam terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Indrelaya, 22 Juli 2022
Penulis,



Pesta oktaria
NIM.01011281823087


ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

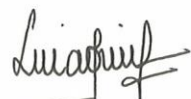
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Palembang yang berjumlah 53 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja karyawan

Pembimbing Skripsi I


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E, MFiin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

ASLI

24/22
A

ABSTRACT


***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION
EMPLOYEES OF PT PEGADAIAN (PERSERO) PALEMBANG BRANCH***


This study aims to determine how the influence of leadership style on employee motivation at PT Pegadaian Cabang Palembang. The population in this study were all employees of PT Pegadaian Cabang Palembang totaling 53 people. The number of samples used as many as 53 people using saturated sampling technique. Data was collected using interview and questionnaire methods. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS. The results of this study indicate that the leadership style variable has a significant effect on employee work.

Keywords: Leadership Style, Employee Work Motivation

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E, MFin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01011281823087
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan *tense* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama mahasiswa : Pesta Oktaria
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tempirai, 21 Juni 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Alamsya Ratu Prawira Negara Blok B No 14 Kel.
Bukit Baru II Kec. Illir Barat 1 Kota Palembang,
Sumatera Selatan
Alamat E-mail : Pestaoktariaa@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2005 – 2011 : SD Muhammadiyah Tempirai
Tahun 2011 – 2014 : MTS Raudhatull Ulum
Tahun 2014 – 2018 : SMAN 10 Palembang
Tahun 2018 – 2022 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

1 Anggota Kadiv Litbang Kinerja FE Universitas Sriwijaya (2019 – 2020)

PENGALAMAN KERJA & MAGANG

1. Staff magang administrasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Area Palembang.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Masalah	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Teori Kontijensi	12
2.1.2. Kepemimpinan	12
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	14
2.1.4. Motivasi	19
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pikir	28
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	30

3.2. Rancangan Penelitian	30
3.3. Jenis Data	30
3.3.1. Data Kuantitatif	30
3.3.2. Data Kualitatif	31
3.4. Sumber Data	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1. Kuesioner	32
3.5.2. Observasi	32
3.6. Populasi dan Sampel	33
3.6.1. Populasi	33
3.6.2. Sampel	34
3.7. Teknik Analisis Data	34
3.7.1. Uji Validitas	35
3.7.2. Uji Reliabilitas	35
3.7.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	36
3.7.4. Uji Hipotesis	37
3.7.4.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.7.5. Uji t (Parsial)	37
3.8. Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Objek Penelitian	41
4.1.1. Sejarah PT. Pegadaian (Persero)	41
4.1.2. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	42
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	43
4.1.4. Produk PT. Pegadaian Cabang Palembang	44
4.2. Karakteristik Responden	46
4.2.1. Analisis Karakteristik Responden	46
4.3. Uji Instrumen Penelitian	59
4.3.1. Uji Validitas	59
4.3.2. Uji Reliabilitas	61
4.4. Analisis Regresi Linier Sederhana	62
4.5. Uji Hipotesis	63

4.5.1. Uji T (Parsial)	63
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.6. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Halaman:

Tabel 1.1. Data Target dan Pencapaian Gadai Berdasarkan Jenis Barang Gadai Selama 3 Tahun Terakhir.....	5
Tabel 1.2. Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Tahun 2020.....	7
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja PT. Pegadaian Persero Cabang Palembang	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan PT. Pegadaian Palembang Berdasarkan Jabatan	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	49
Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Motivasi Karyawan	53
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	60
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Motivasi Karyawan	61
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4.10. Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien (R^2).....	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Kolerasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Halaman:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor PT. Pegadaian Palembang.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2. Olah Data SPSS.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era saat ini suatu organisasi yang dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin merupakan sebuah inti dari manajemen. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan.

Memasuki era persaingan perusahaan seharusnya mampu memberikan suasana aman dan nyaman di dalam lingkungan kerja bagi karyawan yang tentunya didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan mengayomi para bawahan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini tentunya memotivasi karyawan untuk bisa memacu kinerja dengan baik dan profesional secara maksimal.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada motivasi karyawan, gaya seseorang memimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat

berjalan efektif maka perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan. Dimana, gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Edi Sutrisno (2014) Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Peran pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari mereka muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun, tidak dapat dipungkari baawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah yang membahas tentang bagaimana pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki seorang pemimpin itu, bagaimana pula gairah seseorang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk memotivasi orang lain agar bersedia mengikutinya. Pemimpin harus pandai untuk mendengarkan, ia juga harus mampu mengendalikan egonya, tetapi hal ini bukan berarti menyembunyikan kepercayaan diri mereka. Meskipun ia harus tetap kerendahan hati dan jiwa, (Hakam,2015).

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja bawahannya, sebagaimana dikatakan Mangkunegara (2011) bahwa pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang

dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tidaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Menurut Hasibuan (2015) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Agar pimpinan mampu memotivasi karyawannya, ia perlu mampu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo,2014) Teori motivasi terdiri atas teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya.

Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Muhammad,2018).

PT Pegadaian (Persero) merupakan perusahaan milik BUMN, yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yang meliputi pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: KCA (Kredit Cepat Aman), kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, dan kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian (Persero) juga menyediakan pelayanan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan, pulsa *handphone* dan listrik, pengiriman uang ke dalam dan luar negeri, serta tiket kereta. KCA merupakan kredit dengan sistem gadai yang diberikan kepada semua golongan nasabah, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang menyediakan fasilitas kredit gadai Cepat dan Aman (KCA) dengan flafon pinjaman mulai dari Rp 50.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000.000,- dengan barang jaminan berupa barang bergerak seperti emas, kendaraan bermotor (mobil dan motor) dan barang elektronik (laptop dan *handphone*).

Namun dalam hal ini penulis hanya membahas mengenai upaya pencapaian target pendapatan jasa gadai emas yang ditawarkan kepada nasabah, karena

pencapaian omset gadai emas pada tahun 2019-2021 selalu meningkat tetapi belum mencapai omset yang ditargetkan. Peningkatan target dari tahun ke tahun (khususnya gadai emas) yang ditetapkan oleh PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang didasarkan pada pencapaian omset yang tinggi yang menunjukkan banyak peminat atau banyak nasabah yang memilih gadai emas. Selain banyak peminat, omset pencapaian jasa gadai emas yang tinggi juga menunjukkan bahwa setiap satu nasabah dalam satu kali transaksi dengan menggadaikan emas dengan jumlah (per gram) yang banyak. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.berikut:

Tabel 1.1. Data Target dan Pencapaian Gadai Berdasarkan Jenis Barang Gadai Pada Tahun 2019-2021

NO	JENIS BARANG GADAI	TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN/HASIL	PESENTASE PENCAPAIAN
1	Emas	2019	Rp. 73.097.880.000	Rp. 73.271.539.500	1,7%
		2020	Rp. 104.150.911.000	Rp. 82.950.375.000	-2.1%
		2021	Rp. 124.512.314.000	Rp. 90.791.607.500	-3.3%
2	Barang Elektornik	2019	Rp. 1.000.000.000	Rp. 1.080.000.000	1%
		2020	Rp. 1.250.000.000	Rp. 1.252.000.000	0.2%
		2021	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.296.000.000	-0.4%
3	Kendaraan	2019	Rp. 2.080.000.000	Rp. 2.550.000.000	4.7%
		2020	Rp. 2.080.000.000	Rp. 2.180.000.000	10%
		2021	Rp. 2.080.000.000	RP. 1.900.000.000	-1.8%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang (Bagian Marketing) 2021

Dari tabel 1.1. menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat tiga kriteria gadai yang terdapat pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang. Mulai dari Gadai Emas, barang elektronik, dan kendaraan atau barang berharga (BPKB Kendaraan). Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa target dan pencapaian gadai emas selalu mengalami peningkatan, pada tahun 2019 gadai emas pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang telah mencapai target yaitu dengan persentase 1.7%, tetapi pada tahun 2020 dan tahun 2021 gadai emas tidak mencapai target yaitu dengan persentase -2.1% dan -3,3%. Kemudian gadai barang elektronik telah mencapai target pada tahun 2019 dengan persentase 1% dan 2020 juga telah mencapai target tetapi hanya 0,2%, sedangkan pada tahun 2021

mengalami penurunan dan tidak mencapai target dengan persentase 0,4%.

Kemudian adapun gadai kendaraan tahun 2019 sudah mencapai target dengan persentase 4.7%, tahun 2020 juga mengalami peningkatan yaitu mencapai 10% sedangkan tahun 2021 gadai kendaraan mengalami penurunan mencapai -1.8%

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menginterview 4 (empat) karyawan PT Pegadaian (Persero) dimana karyawan menjelaskan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya, sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan pimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif (Mangkunegara, 2018).

Hal ini dilihat dari daftar absen karyawan selama setahun yaitu 2020, berikut daftar absen karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang selama setahun yaitu:

Tabel 1.2. Ketidakhadiran Absen Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang Periode 2019-2020

KRITERIA ABSENSI	2019	2020
SAKIT	2	5
IZIN	3	9
CUTI	8	10
ALPHA	-	2
JUMLAH ABSEN	13	26
JUMLAH HARI KERJA	312	312
JUMLAH PEGAWAI	53	53
PERSENTASE	24%	49%

Sumber: Kepala Divisi SDM PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang

Berdasarkan tabel 1.2. diketahui tingkat ketidakhadiran kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) di tahun 2019 yaitu 24% dan mengalami peningkatan di tahun 2020 yaitu 49%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Kepala Divisi SDM PT Pegadaian (Persero) Palembang, bahwasanya kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepala cabang kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Tingkat ketidakhadiran karyawan PT pegadaian (Persero) yang rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan gaya kepemimpinannya yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya

demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara,2008). Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan wawancara dari pimpinan PT Pegadaian Persero Kantor Wilayah Palembang menjelaskan jika karyawan terlambat 20 menit dan Alpha maka akan ada sanksi yaitu berupa pemotongan gaji sebesar Rp 25.000,- sehingga dengan adanya sanksi tersebut, karyawan bisa termotivasi untuk tidak datang terlambat.

Dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya maka PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang menetapkan standar kinerja karyawan pada kategori A-D yaitu tingkat dari kurang-sangat baik. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang memiliki data penilaian kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Penilaian Kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang

No	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan				
		E	D	C	B	A
1	Grade	E	D	C	B	A
2	Angka	1	2	3	4	5
3	Keterangan	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Istimewah

Sumber: Divisi SDM PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang 2021

Pada tabel 1.3. menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang, seseorang karyawan akan mendapatkan Grade E (kurang) apabila mendapatkan nilai 1. Grade D (Cukup) apabila mendapatkan nilai 2, nilai 3 akan mendapatkan Grade C (baik), dan nilai 4

mendapatkan Grade B (Sangat Baik), serta Grade A (Istimewah) apabila mendapatkan nilai 5. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang ada 3 orang karyawan dibagian teller atau karyawan yang melayani nasabah dimana pemimpin melihat kecepatan mereka dalam melayani nasabah, sehingga dengan dilakukannya Sistem Manajemen Kinerja maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang dimana hal ini diukur dengan adanya: pencapaian target, posisi, kedisiplinan, kualitas dan kuantitas kerja, dan (ketidak hadirannya yang tidak jelas) jika hal ini dilanggar maka akan ada nya penurunan grade.

Dari hasil wawancara 4 (Empat) orang oleh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan yang kurang maksimal, seperti ditunjukkan dengan pemimpin yang selalu mengizinkan karyawan keluar jika belum jam istirahat. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa karyawan kurang bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya, sehingga terjadi pelayanan yang lambat, pimpinan yang kurang tegas dalam mengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik. Kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas, sehingga hal tersebut semakin

jelas berdampak pada motivasi karyawan yang kurang maksimal pada perusahaan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang.

Penelitian **Tatengkeng dan Andreani (2019)** dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store di Mega Mall Manado” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Serta Penelitian **Febriyani (2018)** dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Mentari Timur Unggul Jakarta”, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian **Rizqi Amalia, Swasto, dan Susilo (2016)** yang bertentangan dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranan gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan terdapat masalah penelitian yang telah peneliti kemukakan, maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palembang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerjakaryawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, maka di dapat tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Memperluas kajian sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan serta menambah konsep dan pemikiran baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi Pimpinan untuk melihat faktor-faktor kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja pegawai serta penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi Pimpinan dalam menentukan faktor kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh dan pendorong motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Maslow, Abraham H., (2010), *Motivation and Personality.* Rajawali, Jakarta.
- Amalia, D.R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).* *Jurnal Administrasi Bisnis.* 36 (1).
- Andayani, Dwi. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam.* *Inovatif.* 4 (1): 2598-3172.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,* Prenada Media.
- Danthi, N.M.A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.* *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha.* 4 (1). 2579-8162.
- Dewi, N.N. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* *Media Mahardika Journal.* 17 (2).
- Luthans, Fred (2016), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.* Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.*
- Gujarati, D.N., (2012), *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.*
- B. Uno, Hamzah (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan).* Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE
- Hardian, Ferry., Kusdi Rahardjo., Moch. Soe' oed Hakam. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya).* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1, No. 1, Januari 2015.*
- Hasibuan, S.P Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bhumi Aksara, Jakarta.*
- Jannah, Nur A'yanil. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.* *Jurnal Administrasi Bisnis.* 1 (1) : 2776-2807.

- Kartono, Kartini, (2008) : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniah, Ahmad, Patawari, Hasan Nongkeng. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru MA Ihya'Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng*. *Economy Deposit Journal*. 1 (1).
- Kusnendar. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Telkom Jakarta Selatan*. *Jurnal Manajemen Mutu*. 13 (1).
- Kwarimah, Annisa Coriyani., Dudung Abdurrahman., Ifa Hanifa Senjiati. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Kota Bandung*. *Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah*. 4 (1).
- Maria, Clarita. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UMKM Sektor Makanan di Surabaya*. *Jurnal Media Neliti*. 7 (1).
- Munandar, (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nanda, D. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1).
- Napitupulu. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Garuda Indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*. 1 (1).
- Nulhakim, Iqbal Rayhan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Indofood Group)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3(1). 2579-4892.
- Pradana, Aditya Wisnu. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Pemoderasian Komitmen Afektif Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan KSP Bhina Raharja di Kabupaten Pematang)*. *Diponegoro Journal Of Management*. 10 (2).
- Rahayu, Indah Dwi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Ridwan, M.M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)*. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*. 11 (1).
- Sasmito. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tambora*.

Reformasi. 6 (1).

- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.*
- Siswanto, Rendyka Dio., Djambur Hamid. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 42 (1).*
- Solihat, I. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Sman 3 Purwakarta. E-Proceeding of Management. 7 (1).*
- Sudarwan Danim. (2014). *Visi Baru Manajemen Sekolah, dan unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Suhendro. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Indonesian Economics Business and Management Research. 1 (1).*
- Suwandhani, Deni. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 9(1).* Tatengkeng, Franzila., Fransisca Andreani. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mirah Panakkukang Makassar. Agora 7 (1).*
- Thoha, M.(2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Wahjosumidjo (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240.*
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.*
- Yayat M. Herujito. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: P.T. Grasindo.*