

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT JIMBARAN****Ni Luh Yuvina Natalia<sup>1)</sup>, I Nengah Sudja<sup>2)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3)</sup>**<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yuvinanatalia07@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Jimbaran. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini 56 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and obtain empirical evidence of the influence of leadership, compensation and organizational commitment on employee performance at the Jimbaran Traditional Village LPD. The object of research in this study is leadership, compensation and organizational commitment and employee performance at the Jimbaran Traditional Village LPD. The total population in this study was 56 people. The method of determining the sample using the saturated sampling method. The number of samples in this study was 56 respondents. Methods of data collection using interviews, observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance at the Jimbaran Traditional Village LPD. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Jimbaran Traditional Village LPD. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Jimbaran Traditional Village LPD.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance.*

## I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi. Menurut Liliantari (2015) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola secara profesional. Menurut Benjamin, dkk. (2017:2) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor modal dan merupakan penentu arah perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Menurut Tamara (2016), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Simamora (2015:339), "Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Menurut, Sutrisno (2016:213), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Romli (2016:92), berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, itu semua bergantung pemimpin, oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Bawahan bekerja selalu bergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik (Romli, 2016:93).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2016), menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadharma, dkk. (2016) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila kepemimpinan pada suatu perusahaan disenangi oleh para bawahan maka kinerja yang optimal dapat dicapai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi. Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sangat sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Nurcahyani dan Adnyani (2016), menyatakan kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan juga akan meningkatkan

prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya (Kasmir, 2016:233).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat Hasibuan tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi bagi pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadharma, dkk (2016), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Menurut Robbins (2015) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Hutagalung dan Ritonga (2018) komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan membutuhkan minat untuk mengabdikan sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan

untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun Yusuf (2018). Terdapat penelitian yang menemukan bahwa semakin banyak karyawan berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Cahyani, dkk. 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggapradja dan Wijaya (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat pula. Meutia dan Husada (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satya (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, artinya jika variable komitmen organisasi negatif maka variabel lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar.

Dalam perkembangannya, LPD Desa Adat Jimbaran adalah suatu Lembaga Keuangan milik Desa Pakraman yang usahanya bergerak dalam bidang perkreditan, memungut tabungan dan menyalurkan lewat kredit yang efektif dan terarah untuk membantu masyarakat golongan menengah kebawah. Sebagai perusahaan jasa, pelayanan harus diutamakan agar klien mendapat kepuasan. Untuk itu, karyawan yang memberikan pelayanan perlu diawasi dan dipimpin oleh pemimpin yang betul-betul berkompoten dan sangat ahli di bidangnya. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas dalam melayani klien sehingga klien merasa puas akan pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi.

LPD Desa Adat Jimbaran mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dirasa mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data pendapatan LPD selama 2 tahun yang diuraikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Rencana Kerja LPD Desa Adat Jimbaran**

Keterangan	Tahun 2018			Tahun 2019		
	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1.000)	%	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1.000)	%
Penghimpunan Dana	60.167.400	56.076.100	93,2	69.192.500	61.737.504	89,2
Penyaluran Dana	63.341.200	59.984.107	94,7	72.842.300	67.333.430	92,4
Asset	75.087.600	73.435.718	97,8	86.350.700	81.306.791	94,2
Rata-rata			97,8			91,9

Tabel 1.1 di atas menjelaskan selama 2 tahun terakhir memang terjadi peningkatan pada realisasi penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran dana, dan aset, namun peningkatan ini sangat jauh dari rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Penghimpunan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito hanya bisa terealisasi sebesar 93,2 % di tahun 2018 dan mengalami penurunan realisasi di tahun 2019 menjadi 89,2%. Sedangkan penyaluran dana berupa pemberian fasilitas kredit hanya bisa terealisasi sebesar 94,7% di tahun 2018 dan mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 92,4%. Begitu pula aset yang hanya bisa direalisasi sebesar 97,8% di tahun 2018 dan mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 94,2%. Tidak tercapainya rencana kerja tersebut mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPD Desa Adat Jimbaran diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang terjadi seperti kurang telitinya karyawan dalam bekerja sehingga cukup banyak terjadi kesalahan dalam bekerja. Disamping kurangnya ketelitian, sering pula dijumpai karyawan yang berbincang-bincang saat bekerja

sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan LPD Desa Adat Jimbaran masih dirasa kurang oleh karyawan. Melalui observasi di LPD Desa Adat Jimbaran ditemui beberapa keluhan karyawan yang menyangkut kepemimpinan seperti karyawan merasakan pimpinan kurang bisa mengayomi para bawahan seperti di saat karyawan mengalami masalah kerja, pimpinan cuma memarahi dan tidak memberikan solusi dan bimbingan. Keluhan lain yaitu karyawan merasa tidak adanya tanggapan positif dari pimpinan terhadap karyawan yang memberikan masukan, dan keluhan yang terakhir yaitu karyawan merasakan kurangnya respon atau tanggapan dari atasan terhadap keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawannya.

Berdasarkan hasil pra-survey tentang kepemimpinan pada LPD Desa Adat Jimbaran, terdapat beberapa fenomena yang di antaranya pemimpin enggan menerima ide dan kurang memotivasi para karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyani (2021), hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Putra. Selain kepemimpinan, kompensasi juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari LPD Adat Jimbaran terdapat kekurangan dan kelebihan yang dirasa kurang sesuai terkait dengan Kompensasi yang diberikan, seperti karyawan hanya mendapatkan gaji pokok, tunjangan hari raya, dan tunjangan lain yang jumlahnya relatif kecil dibanding LPD lain sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah dan tidak adanya tunjangan prestasi bagi karyawan yang berkinerja tinggi sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah. Penurunan tingkat

kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut membuat karyawannya menjadi tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan turunnya produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di LPD Adat Jimbaran terdapat masalah mengenai komitmen organisasi yaitu masih terjadi pelanggaran- pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja, meskipun sudah dilakukan peneguran oleh pihak atasan namun masih saja ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Terdapat masalah lain yang terjadi di LPD Desa Adat Jimbaran yaitu rendahnya OCB di LPD Desa Adat Jimbaran. Hal ini dapat ditinjau dari sikap karyawan LPD Desa Adat Jimbaran yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### *Goal setting theory*

Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

### **Kepemimpinan**

Wijono (2018) kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan individu atau

organisasi, sehingga pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar pengikutnya mau melaksanakan dengan semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

**Kompensasi**

Menurut Elmi (2018) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

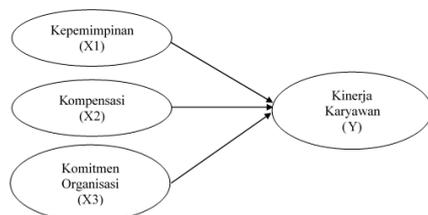
**Komitmen Organisasi**

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

**III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian, (2021)

**Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD desa adat Jimbaran.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD desa adat Jimbaran.

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD desa adat Jimbaran.

**IV METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Jimbaran yang beralamat di Jl. Uluwatu – Jimbaran 01 Kuta Selatan, Badung, Bali. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampling adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 56 responden yang diambil dari karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan program komputer yaitu SPSS 26 version (*Statistical Product and Service Solution*).

**V HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

Semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi > 0,30 sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 sehingga variabel dikatakan reliabel.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.728	4.337		4.319	.000
	Kepemimpinan	.243	.221	.148	2.103	.000
	Kompensasi	.467	.285	.314	2.638	.000
	Komitmen organisasi	.629	.384	.289	2.636	.020
R						0,679
R Square						0,562
Adjusted R Square						0,531
F Statistic						14,86
Signifikansi						0
						.000 <sup>b</sup>

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,243X_1 + 0,467X_2 + 0,629X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

1.  $\beta_1 = 0,243$ , artinya bahwa apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.
2.  $\beta_2 = 0,467$ , artinya bahwa apabila kompensasi ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.
3.  $\beta_3 = 0,629$ , artinya apabila komitmen organisasi ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Asymp.Sig. (2-tailed) residual adalah  $0,200 > 0,05$  dengan demikian data telah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF  $< 10$  dan *t tolerance value*  $> 0,10$ , disimpulkan bahwa semua variabel bebas dari adanya multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Semua nilai sig variabel bebas  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Hasil uji f (*f-test*) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikansi  $P_{value}$   $0,000$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah *fit*.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar  $0,531$ . Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, adalah sebesar  $53,1\%$  sedangkan sisanya  $100\% - 53,1\% = 46,9\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Hasil Uji t

1. Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,103$  serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000$  yang kurang dari  $\alpha$

- (taraf nyata) =  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,638$  serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000$  yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) =  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,636$  serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,020$  yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) =  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,103$  serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000$  yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) =  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Menurut Duryat (2021) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak

dapat dikerjakan dengan baik (Romli 2016:93).

Hasil penelitian ini didukung oleh Suryadharma, dkk. (2016) dan Paramartha (2021), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila kepemimpinan pada suatu perusahaan disenangi oleh para bawahan maka kinerja yang optimal dapat dicapai.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,638 serta nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0.000 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Menurut Ajabar (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dan Hidayati (2020), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sangat sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,636 serta nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0.020 yang kurang dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah (Akbar, dkk. 2017).

Hasil penelitian ini didukung oleh Meutia dan Husada (2019) dan Cahyani (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Cahyani, 2020).

## **V KESIMPULAN**

### **1. Simpulan**

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di LPD Desa Adat Jimbaran, maka akan

- meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di LPD Desa Adat Jimbaran, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.
  - c. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di LPD Desa Adat Jimbaran, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

## 2. Saran

- a. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga yaitu pemimpin selalu menyapa karyawannya saat bertemu dengan nilai sebesar 3,34. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pemimpin LPD Desa Adat Jimbaran menjalin komunikasi dan meningkatkan hubungan dengan karyawan lebih baik lagi, agar pimpinan dapat lebih dekat dan menyapa karyawannya.
- b. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama yaitu gaji yang diberikan LPD Desa Adat sesuai dengan beban kerja saya dengan nilai sebesar 3,27. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pimpinan LPD Desa Adat Jimbaran mempertimbangkan dan

- menyesuaikan gaji yang diberikan dengan tugas yang dikerjakan oleh karyawannya, agar dapat menstabilkan beban kerja yang dipikul.
- c. Berdasarkan hasil uji pada variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga yaitu saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya dengan nilai sebesar 3,32. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pimpinan LPD Desa Adat Jimbaran meningkatkan perhatian dan memberikan masukan kepada karyawannya, sehingga karyawan berpendapat bahwa perusahaan tersebut sudah sangat berjasa bagi kehidupannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggapradja, I. T., dan Wijaya, R. 2017. *Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation to Performance of Employees*, 74(1),74-80.
- Aromega, T. N., Kojo, C., dan Lengkong, V. P. 2019. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ZAHR Publishing.
- Cahyani, N. I. 2020. *Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Ponorogo* (Doctoral

- Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Duryat, H. M. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Nusantara. *Publikasi Ilmiah*.
- Hutagalung, I., dan Ritonga, R. 2018. Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204-216.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Meutia, K. I., dan Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nurchayani, N. M., dan Adnyani, I. D. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Paramartha, A. I. W. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. *Skripsi* Manajemen. Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Romli, K. 2016. *Komunikasi Massa*. Jakarta: PT Grasindo, Anggota Ikapi.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., dan Sintaasih, D. K. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335-358.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tamara, M. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Kota Samarinda. *Agora*, 4(1), 44- 50.
- Wijaya, T. dan Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Wijono, S. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Kencana.
- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.