

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA LPD (LEMBAGA PERKREDITAN DESA) DESA ADAT INTARAN

Ni Kadek Nelita Setiawati¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: nelitasetiawati2019@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran dengan total sampel sebanyak 35 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja Karyawan

Abstract

Human resources are the main assets for organizations that are active planners and actors in various activities within the organization. Human resources in the company have an important role and function for the achievement of company goals. This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and organizational commitment on employee morale at the Intaran Traditional Village LPD with a total sample of 35 employees. The method of determining the sample in this study is saturated sampling. Data was collected through interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that leadership has a positive and significant effect on employee morale at the Intaran Traditional Village LPD. Motivation has a positive and significant effect on employee morale at the Intaran Traditional Village LPD. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee morale at the Intaran Traditional Village LPD.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Commitment, Employee Morale

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif melainkan seseorang yang dapat mengatur dan mendukung sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlihat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Pengabaian terhadap salah satu bagian dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, contohnya adalah semangat kerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang berada di daerah Sanur, Denpasar Selatan, Provinsi Bali, yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Intaran. LPD Desa Adat Intaran berdiri pada tahun 1992. Jumlah karyawan LPD Desa Adat Intaran sebanyak 35 orang yang diawasi oleh Bendesa Adat Intaran Sanur. Umumnya otoritas pengawasan

LPD didelegasikan kepada PT Bank Pembangunan Daerah Bali melalui bentuk pengawasan terpisah diawasi oleh kantor cabang penilaian. Pengawasan intern dilaksanakan pada struktur organisasi LPD. Prajuru Desa juga melakukan pengawasan melalui proses pemenuhan atau rekomendasi serta persetujuan kredit yang dimohonkan oleh debitur, selain itu prajuru desa juga berfungsi mengontrol pelaksanaan manajemen.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Dalam organisasi kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, sehingga mencapai hasil yang ditargetkan, Fahmi (2017;15). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfah, et al. (2018), Damanik (2019), Dharmawan dan Sudharma (2019), Putra dan Suwanda (2019), Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Menurut Luthans dalam Safitri (2017) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dari akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan

tertentu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Najib (2018), Ulfah, *et al.* (2018), Sari (2020), Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Streers dalam Sopiah (2011:93) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak kepada *turnover*, tingginya tingkat absensi meningkatnya absensi kerja, karyawan sering terlambat kerja serta karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Intaran**”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori sifat (*trait theory*)

Salah satu berbagai analisis kepemimpinan adalah teori sifat (*trait theory*) dimana penelitian mencoba memusatkan pada pelaku kepemimpinan yaitu pemimpin itu sendiri. Perkembangan teori ini terus terjadi dan banyak memperoleh perhatian karena menawarkan pendekatan pragmatis, sesuatu yang bisa dijadikan contoh secara

instan bagi seseorang yang berada dalam posisi sebagai pemimpin. *Trait theory* muncul tahun 1920-an dari penelitian serius melalui serangkaian tes-tes psikologi yang berusaha melakukan identifikasi karakteristik umum *effective leaders*.

2.2 Kepemimpinan

Menurut Rahma Dkk (2019) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Baharuddin *et al.*, 2022). Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.3 Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi peranan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlihat dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018). Menurut pendapat yang dikemukakan (Luthans, 2019) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengkreasikan kepedulian

mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

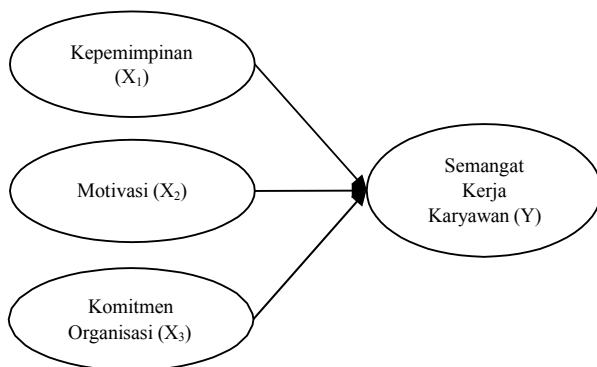
2.5 Semangat Kerja

Menurut Gellerman (dalam Arya, 2017) Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minta kerja, peluang untuk maju di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

2.6 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Intaran.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Intaran.
- H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Intaran.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Intaran yang berlokasi di Jalan

Intaran No.2A, Sanur Kauh, Denpasar Selatan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada LPD Desa Adat Intaran yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Semangat kerja karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Komitmen organisasi
- a = Konstanta Regrensi
- b₁ = Koefisien regresi dari X₁
- b₂ = Koefisien regresi dari X₂
- b₃ = Koefisien regresi dari X₃

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *exact. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,407; 0,222 dan 0,273 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi

linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	-5,223	-2,529	0,017
Kepemimpinan	0,530	4,457	0,000
Motivasi	0,282	2,625	0,013
Komitmen organisasi	0,327	2,119	0,042
R			0,896
R Square			0,804
Adjusted R Square			0,785
F Statistic			42,301
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -5,223 + 0,530X_1 + 0,282X_2 + 0,327X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = -5,223$ menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran bernilai sebesar -5,223.

Nilai $b_1 = 0,530$ menunjukkan bahwa, apabila kepemimpinan meningkat, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tetap konstan maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,530.

Nilai $b_2 = 0,282$ menunjukkan bahwa, apabila motivasi meningkat, sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap konstan

maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,282.

Nilai $b_3 = 0,327$ menunjukkan bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat, sedangkan kepemimpinan dan motivasi tetap konstan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,327.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,896. Besarnya nilai R 0,896 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

4.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,785 atau sebesar 78,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran adalah sebesar 78,5% sedang sisanya $100\% - 78,5\% = 21,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 42,301 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara

simultan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

4.6 Uji t (t-test)

Hasil uji t kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran terlihat pada Tabel 1 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran menunjukkan nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,457 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran menunjukkan nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 2,625 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
- 3) Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran menunjukkan nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,119 serta nilai signifikan

uji t sebesar 0,042 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepemimpinan karyawan pada LPD Desa Adat Intaran maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Kepemimpinan karyawan yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfah, et al. (2018), Damanik (2019), Dharmawan dan Sudharma (2019), Putra dan Suwanda (2019), Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Hal ini menunjukkan sebuah

pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi karyawan pada LPD Desa Adat Intaran maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi karyawan yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator diantaranya: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*) serta kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Najib (2018), Ulfah, et al. (2018), Sari (2020), Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen organisasi karyawan pada LPD Desa Adat Intaran maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Komitmen organisasi karyawan yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Semakin meningkat kepemimpinan yang ada pada LPD Desa Adat Intaran maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Semakin meningkat motivasi yang ada di LPD Desa Adat Intaran maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di LPD Desa Adat Intaran maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada LPD Desa Adat Intaran. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan agar pimpinan LPD Desa Adat Intaran agar memberikan perhatian khusus terhadap komunikasinya dengan karyawan dengan memberikan pengarahan untuk karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.
- b) Disarankan agar pimpinan LPD Desa Adat Intaran memberikan penghargaan berupa promosi jabatan yang seimbangan dan adil berdasarkan lama masa kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.
- c) Disarankan agar pimpinan LPD Desa Adat Intaran lebih mengembangkan kreativitas dan inisiatif karyawan agar karyawan tidak harus menunggu intruksi pimpinan dan mampu mengerjakan pekerja sesuai target waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.

- Gellerman, S.W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.Singaraja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2019. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies,Inc. New York.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmah, D., Setiawati, B.,& Susiani 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tablong*. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No.3, pp.123-133
- Robbins, Stephen P. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. 2018. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.