

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT TUKA, DALUNG

Komang Ayu Claudia Christina Putri¹, I Gede Rihayana, Bagus Nyoman Kusuma Putra³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: claudia.christina2906@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Tuka sebanyak 35 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, uji kelayakan model (uji statistik F, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji statistik t). Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on skill, experience, seriousness and time. This research aims to determine the influence of work motivation, leadership style and work commitment on employee performance at the Tuka Traditional Village LPD, Dalung. The population in this study were 35 employees of the Tuka Traditional Village LPD. The sample was determined using a saturated sampling technique with a sample size of 35 people. The data collection methods used were observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, model feasibility testing (F statistical test, multiple correlation analysis, coefficient of determination and t statistical test). The test results show that work motivation, leadership style and work commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Tuka Traditional Village LPD, Dalung.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Work Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2016: 34) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Karyawan LPD Desa Adat Tuka mengalami penurunan kinerja karyawan. Adapun data yang menunjukkan jumlah komplain nasabah LPD Desa Adat Tuka, Dalung dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Komplain Nasabah pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Komplain Nasabah (Orang)	Presentase (%)
A	B	C	D= (C : 378 x 100)
1	Januari	18	4,77
2	Februari	23	6,10
3	Maret	26	6,87
4	April	28	7,40
5	Mei	31	8,20
6	Juni	26	6,87
7	Juli	31	8,20
8	Agustus	38	10,05
9	September	37	9,78
10	Oktober	39	10,32
11	November	40	10,58
12	Desember	41	10,86
	Total	378	100

Sumber: LPD Desa Adat Tuka (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa total komplain nasabah pada tahun 2022 adalah sebanyak 378 komplain. Pengurus LPD beranggapan dengan banyaknya komplain yang cenderung meningkat tiap bulannya, maka perusahaan akan mengalami kerugian dan merusak citra perusahaan. Pihak pimpinan merasa selama ini telah berusaha secara maksimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah LPD tetapi tetap saja tingkat complain yang terjadi tinggi. Padahal di satu sisi dengan melihat tingkat komplain yang tinggi tentu memperlihatkan bahwa

kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Pada LPD Desa Adat Tuka, masih rendahnya motivasi karyawan yang dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan beban kerja karyawan. Total gaji yang diterima oleh karyawan masih banyak yang berada dibawah UMK yang telah ditetapkan. Banyak karyawan yang mengeluh terhadap gaji yang diberikan, yang mana secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan terjadinya keluar masuknya karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Di satu sisi kita melihat bahwa dengan adanya motivasi, karyawan akan mampu memberikan kinerja yang maksimal, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Antika (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Cahyono (2023), Sherlie (2020), Syahputra (2020) dan Marlius (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil berbeda di dapat dari penelitian yang dilakukan

oleh Herawati dan Ernawati (2020) serta Lasro (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Tampubolon (2017:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dari LPD Desa Adat Tuka, Dalung menyatakan bahwa selama ini pemimpin cenderung kurang berinteraksi dengan bawahannya sehingga terkadang karyawan merasa canggung dengan atasannya ketika berada di perusahaan selain itu pimpinan juga jarang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya sehingga membuat karyawan merasa bingung apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diminta pimpinan atau belum, selain itu pemimpin dianggap kurang mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, dan kurang melakukan inovasi pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan karyawannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja karyawan sehingga tercipta disiplin kerja yang akan menimbulkan kinerja yang maksimal. Menurut Rivai (2016: 2), pemimpin yang dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi,

menumbuhkan realitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan cara partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan, membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Widnyana dkk (2023), Hidayat (2023), Sultan (2023), Pranogyo (2022), Kusdianto dkk (2022), Widhiantara (2023) menemukan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian Hendri dan Kirana (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memiliki dampak kepada kinerja karyawan adalah komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan. komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Luthans (2015: 7) menjelaskan bahwa tingkat komitmen karyawan yang tinggi secara positif berkaitan dengan rendahnya tingkat absensi dan tingginya produktivitas karyawan. Sebaliknya, Davis dan Newstrom (2015: 22) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan akan cenderung meninggalkan perusahaan tersebut bila mendapat peluang yang lebih baik di perusahaan lain.

Salah satu gambaran yang dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kerja adalah tingkat absensi karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi

pada umumnya akan berusaha untuk hadir dalam pekerjaannya, sebaliknya yang kurang berkomitmen cenderung banyak absen dalam pekerjaannya (Muslim dan Khajar, 2016). Tingkat absensi karyawan LPD Desa Adat Tuka, Dalung tergolong tinggi sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rata-rata persentase absensi karyawan pada LPD Desa Adat Tuka selama tahun 2022 dari bulan Januari - Desember Tahun 2022 sebesar 5,52%. Menurut Flippo (2016: 32), rata-rata persentase jumlah ketidakhadiran atau absensi karyawan yang normal adalah sebesar 4% pertahun. Dapat kita ketahui tinggi rendahnya kinerja karyawan salah satunya bergantung terhadap komitmen kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Bila komitmen yang dimiliki tinggi secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, namun sebaliknya, bila komitmen kerja yang dimiliki rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah juga.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat temuan masalah terkait dengan komitmen pada LPD Desa Adat Tuka, diantaranya karyawan cenderung melalaikan tanggung jawab terhadap organisasi dengan sering melakukan absen, dan melanggar peraturan yang ada di LPD Desa Adat Tuka serta rendahnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga terkadang karyawan tidak peduli dengan permasalahan yang dialami pada LPD Desa Adat Tuka.

Penelitian yang dilakukan oleh Shintia (2020), Andaresta (2022), Juniarta dkk (2022), Hayati (2023)

dan Kartini (2021) menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di dapat dari penelitian dari Aslami (2021) dan Aulia (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan berupa kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel tingkat motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2. *Motivasi Kerja*

Menurut Nawawi (2017: 32), motivasi adalah alasan yang mendasari tindakan seseorang. Motivasi kerja secara tradisional telah diklasifikasikan sebagai intrinsik (atau memiliki sumbernya di dalam individu atau ekstrinsik (sumber eksternal, seperti gaji atau bonus). Indikator dari motivasi kerja menurut Robbins dan Coulter (2017: 76) yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2016: 49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang orang tersebut lihat. Indikator gaya kepemimpinan menurut Umar (2016: 31) yaitu:

- a. Cara berkomunikasi
- b. Pemberi dorongan
- c. Kemampuan memimpin
- d. Kekuasaan yang positif

4. Komitmen Kerja

Luthans (2015: 41) mengartikan komitmen adalah keinginan yang kuat seseorang dalam mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan penerimaan nilai-nilai tujuan organisasi. Indikator komitmen kerja menurut Zurnali (2015) yaitu:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

5. Kinerja Karyawan

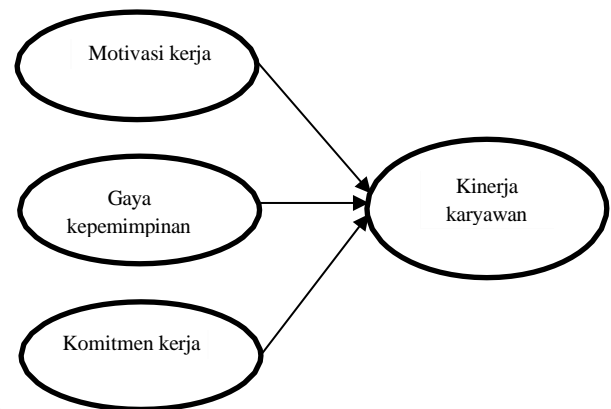
Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan menurut Simamora (2016: 25) yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketetapan waktu

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung

H₃ : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Tuka yang beralamat di Jl. Raya Tuka No.5 Dalung, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Populasi penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Tuka, Dalung sebanyak 35 karyawan. Penentuan jumlah sampel dengan sampling jenuh yaitu sebanyak 35 orang responden. Pengumpulan data menggunakan

observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji statistik t Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Gaya kepemimpinan

X₃ = Komitmen kerja

e = Error

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 artinya seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga layak digunakan menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan hasil output data uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* diatas, maka dapat diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,127 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,698	0,987	3,007	0,000
X1	0,287	0,102	0,005	0,005
X2	0,311	0,105	0,001	0,001
X3	0,161	0,061	0,013	0,013
R	0,836			
R Square	0,699			
Adj. R Square	0,682			
F-hitung	4,426			
Signifikan F	0,000			

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = 2,698 + 0,287X_1 + 0,311X_2 + 0,161X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 2,968 berarti bahwa jika motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan menunjukkan nilai 2,968.

Nilai koefisien untuk motivasi kerja (β_1) sebesar 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,137 dengan asumsi variabel lain (gaya kepemimpinan dan komitmen kerja) adalah konstan atau tetap.

Nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan (β_2) sebesar 0,311 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,311 dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja dan komitmen kerja) adalah konstan atau tetap.

Nilai koefisien untuk komitmen kerja (β_3) sebesar 0,161 dengan tingkat signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel komitmen kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,013 dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) adalah konstan atau tetap.

5. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, nilai korelasi berganda adalah sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800-1,00

6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,682 atau 68,20 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja sebesar 68,20 persen sedangkan sisanya 31,80 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

7. Uji Statistik t (t-test)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik t (t-test) tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung 2,814 dengan tingkat signifikansi 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil pengujian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t-hitung 2,962 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung 2,639 dengan tingkat signifikansi 0,013 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,287 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 untuk hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi kerja dari perusahaan maka akan semakin meningkat pencapaian kinerja karyawan.

Hal ini diindikasikan oleh pemberian gaji yang sesuai, tepat waktu dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, pemberian insentif apabila hasil kerja mampu melebihi target kerja dan adanya penerimaan balas jasa di luar gaji dalam bentuk tunjangan. Menurut Mar'at (dalam Warsito, 2018:101), faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan adanya motivasi tersebut manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan

suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja yang baik pada LPD Desa Adat Tuka Dalung akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung menunjukkan masih rendahnya motivasi karyawan yang dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan beban kerja karyawan. Maka dari itu, karyawan mengharapkan agar pemberian gaji sesuai dengan UMK. Pemberian gaji yang tepat waktu dan adil mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Semakin meningkat motivasi kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Untuk menaikkan motivasi kinerja karyawan perlu adanya pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai dengan meningkatkan gaji, insentif dan tunjangan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sherlie (2020), Syahputra (2020), Marlius (2022) dan Cahyono (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasils uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka,

Dalung diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,311 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 untuk hipotesis kedua diterima. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini diindikasikan oleh cara berkomunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, pemberian dorongan bekerja yang diberikan oleh pimpinan, adanya kemampuan pimpinan untuk menjalankan program kerja dan mencapai target kerja dan pimpinan selalu berpikir positif dalam menyikapi masalah yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Tampubolon (2017:42), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan maka kinerja pegawai diyakinin dapat diwujudkan, dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ketegasan dari pimpinan dalam memimpin karyawan dan pemberian sanksi yang adil bagi karyawan yang tidak menaati aturan yang berlaku, dapat menumbuhkan keharmonisan dalam bekerja dan menciptakan komunikasi yang efektif.

Gaya kepemimpinan yang baik pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung menunjukkan pemimpin cenderung kurang berinteraksi dengan bawahannya sehingga terkadang karyawan merasa canggung dengan atasannya ketika berada di perusahaan selain itu pimpinan juga jarang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya sehingga membuat karyawan merasa bingung apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diminta pimpinan atau belum. Maka dari itu, untuk mencapai gaya kepemimpinan yang baik dan mampu mengatur karyawan dengan baik dibutuhkan adanya sikap tegas dari pimpinan dalam memimpin karyawan, pimpinan bersikap terbuka dengan bersedia menerima keluhan atau kendala yang dialami karyawan dalam bekerja dan bersama-sama mencari solusinya serta dengan meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Hidayat (2023), Sultan (2023) yang menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,161 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 untuk hipotesis ketiga diterima. Komitmen kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komitmen kerja maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini diindikasikan oleh komitmen afektif dengan adanya ikatan emosional karyawan sebagai bagian dari perusahaan, komitmen normatif yang dapat dilihat dari adanya kewajiban dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan, serta adanya komitmen keberlangsungan yang baik dengan adanya rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan perusahaan. Scott dan Jaffe (2015: 35) menekankan satu alasan ketika orang tidak mempunyai komitmen, yaitu ketika mereka melihat pekerjaan mereka sebagai tindakan pengorbanan dan suatu keharusan, bukan sebagai suatu peluang untuk berotonomi, mengekspresikan diri, dan komitmen personal. Komitmen kerja yang tinggi membuat karyawan secara emosional lebih kuat dan lebih bermakna.

Komitmen kerja yang baik pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada umumnya akan berusaha untuk hadir dalam pekerjaannya, sebaliknya yang kurang berkomitmen cenderung banyak absen dalam pekerjaannya. Namun, tingkat absensi karyawan LPD Desa Adat Tuka tergolong tinggi sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai

dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen kerja karyawan maka dari itu untuk meningkatkan komitmen kerja, perusahaan dapat memberikan karyawan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimtek ataupun *workshop*

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Juniarta dkk (2022), Hayati (2023) dan Kartini (2021) menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tegas gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. Hal ini berarti peningkatan komitmen kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan yaitu:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya di LPD Desa Adat Tuka, Dalung sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden yang merupakan karyawan dari seluruh koperasi yang berada di Kecamatan Abiansemal.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross section*) sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis) sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek penelitian, sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang lebih baik dan direalisasikan secara umum dengan memperhatikan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, kompensasi, keadilan organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

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

1. Dari segi motivasi kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah pada indikator gaji yaitu pada pernyataan “Perusahaan memberikan imbalan berupa gaji atas kontribusi kerja yang diberikan”. Sebaiknya pimpinan LPD Desa Adat Tuka, Dalung memberikan kesempatan gaji yang

sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, pemberian gaji yang tepat waktu dan adil.

2. Dari segi gaya kepemimpinan, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah pada indikator cara berkomunikasi yaitu pada pernyataan terendah adalah “Pimpinan berkomunikasi secara efektif dengan bawahan”. Sebaiknya pimpinan LPD Desa Adat Tuka, Dalung melakukan komunikasi yang rutin dengan karyawan, seperti mengadakan *sharing* pagi sebelum kegiatan guna memberikan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan kendala, masalah atau pencapaian kerja, melakukan kegiatan bersama di luar jam kerja seperti melakukan rekreasi bersama untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan komunikasi.

3. Dari segi komitmen kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah pada indikator komitmen normatif yaitu pada pernyataan terendah adalah “Saya memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan”. Sebaiknya karyawan LPD Desa Adat Tuka, Dalung perlu meningkatkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja, bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang dimiliki, memiliki sikap jujur dan dapat diandalkan dan pimpinan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Andaresta, I Wayan Lutfi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Bali. *Jurnal Emas*. Universitas Mahasaraswati. Vol 3, No 6, Hal 59-78.
- Antika, Narindah Dwi. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen*. Universitas Veteran.
- Aslami, Hatim Syayidah. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Universitas Pamulang. Vol 3, No 2, Hal 226-233.
- Aulia, Sarah. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satria Vamely Sukses Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Vol 1, No 1, Hal 1-17.
- Cahyono, Achmad Febriansyah. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seaport Services Indonesia. *Jurnal Riset*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Vol 1, No 3, Hal 1-16.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Jilid I. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hayati, Rahmi. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Manajemen*. Universitas Ekasakti. Vol 5, No 1, Hal 45-62.
- Hendri, Made dan Kirana Cabdra Kesuma. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Vol 2, No 1, Hal 119-128.
- Herawati, Heny dan Dwi Ermawati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Islam. Vol 2, No 2, Hal 16-33.
- Hidayat, Viola Ayu Rahmi. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *juRNAL Manajemen*. Universitas Muhammadiyah. Vol 12, No 9, Hal 1-22.
- Juniarta, I Wayan Adi. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati Konveksi Guwang. *Jurnal Emas*. Universitas Mahasaraswati. Vol 3, No 4, Hal 229-242
- Kusdianto, Indra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Universitas Muhammadiyah. Vol 8, No 1, Hal 83-92.
- Lasro, Habeahan. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 7, No 2, Hal 410-420.
- Luthans, Fres. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta:PT.Andi
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marlius dan Pebrina. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Vol 2, No 2, Hal 1218-1238.
- Matana, Anastasia, 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, *Jurnal Manajemen*. Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo. 2022. Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen*. STIE. Vol 7, No 2, Hal 171-182
- Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*.,Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2017. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks
- Sherlie, Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen*. Universitas Putera Batram. Vol 5, No 1, Hal 755-765.
- Srimindarti, Ceacilia. 2012, Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Ditinjau Dari Kepuasan Pemakai Dan Pemakaian SIA Yang Dipengaruhi Oleh Partisipasi Pemakai, Kepuasan, Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai Sia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. Universitas Yogyakarta. Vol 17, No 1, Hal 1-10.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Sultan, Nurul Fahmi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid_19. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Universitas Hasanuddin. Vol 2, No 2, Hal 60-67.
- Sultan, Taqwa. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang. *Jurnal Manajemen*. Politeknik Negeri Kupang. Vol 3, No 3, Hal 4103-4115.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahputra, Muhammad Edi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim

- Labura. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah. Vol 13, No 1, Hal 110-117.
- Tampubolon.. 2018. *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*. Jakarta: Mitra Wacana
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM
- Umar, Suryadi. 2016. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Warsito. 2018. *Pengantar Metodologi Penelitian: Buku Panduan Mahasiswa*.
- Widhiantara, Putu Arya Wiweka. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fifgroup Cabang Kuta. *Jurnal Emas*, Universitas Mahasaraswati Denpasar. Vol 4, No 1, Hal 135-146.
- Widnyana, I Wayan Christyan. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. *Jurnal*. Vol 4, No 1, Hal 14-31.
- Zurnali, C., & Murad, D. F. 2015 The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol 8, No 11, Hal 1572–1580