

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, *SELF EFFICACY*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA DALUNG

Ayu Putu Ita Rismawati<sup>1</sup>, I Nengah Suardika<sup>2</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: itarismawati2@gmail.com

### ABSTRACT

*Employee performance is a very important thing in an organization. Factors that influence employee performance are work motivation, self-efficacy, and leadership style. The purpose of this study was to analyze and explain the effect of work motivation, self-efficacy, and leadership style on employee performance at LPD Dalung Village. The population in this study were all employees working at the Dalung Village LPD, totaling 37 employees. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. The sample in this study was taken from all employees working at the Dalung Village LPD, totaling 37 employees. Data collection methods used are documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Dalung Village LPD. Self efficacy (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Dalung Village LPD. Leadership style (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Dalung Village LPD.*

*Keywords: work motivation, self efficacy, leadership style, and employee performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2016). Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini *goal*

*setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. *Goal setting theory* mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan, adapun bentuk dari implementasi teori ini adalah pencapaian, model bekerja, dan standar kinerja. Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Jika perusahaan menginginkan kinerja yang baik maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan.

Pulau Bali memiliki salah satu bentuk LKM yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD merupakan lembaga keuangan milik desa pakraman. Pembentukan LPD didasari oleh adanya warisan budaya berupa desa pakraman yang merupakan suatu bentuk/wadah sistem pemerintahan tingkat desa yang terdiri dari ikatan kekeluargaan (Pemerintah Provinsi Bali, 2002). LPD Desa Dalung merupakan lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang mempunyai karakteristik khusus (pbl-dalung). Dari survey pendahuluan yang dilakukan pada LPD Desa Dalung terdapat beberapa permasalahan bila diukur dari tingkat kinerja karyawan diantaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-

tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantaranya masih terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan pimpinan kepada karyawan. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah tabungan, deposito dan kredit/pinjaman yang diberikan LPD Desa Dalung.

**Tabel 1**  
**Jumlah Kredit, Tabungan dan Deposito (Kinerja) Pada LPD Desa Dalung**

Tahun	Kredit	Tabungan	Deposito	Laju Pertumbuhan %
2018	55.645.721	194.625.721	78.265.196	34.75%
2019	44.107.482	154.107.482	58.976.341	25.96%
2020	66.096.942	178.096.942	65.712.359	31.84%
2021	65.294.652	251.294.652	98.362.452	40.63%

Sumber: LPD Desa Dalung

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kredit, tabungan dan deposito pada LPD Desa Dalung tiap tahun mengalami fase naik turun. Dengan adanya perubahan jumlah kredit, tabungan dan deposito yang berbeda tersebut menimbulkan fluktuasi dari raihannya kinerja karyawan.

Faktor motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta

bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Lya Septiani, dkk (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulandari, dkk (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ma'ruf, dkk (2020) menunjukkan dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Safiuh, dkk (2021). Dan, penelitian dari Aliming bassi, dkk (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Fadhila, dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dan penelitian lain dari Imas Masriah, dkk (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, minimnya peluang kenaikan jabatan membuat karyawan LPD Desa Dalung kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan bekerja hanya sekedar tanpa memperdulikan dampaknya. Karyawan juga menyatakan kurang mendapat pengakuan atas kinerja karyawan dari atasan.

Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan *self efficacy*. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur *self efficacy* agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). *Self efficacy* mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan *self efficacy* yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Khaerana,2020) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan, dkk (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ekayani (2018) hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Andjarwati, dkk (2017). Dan, penelitian dari Ramadhani, dkk (2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian (Fatmasari,2017) mengemukakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasan (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berkaitan dengan *self efficacy*, kurangnya kepercayaan individu yaitu karyawan LPD Desa Dalung terhadap kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu dan hanya bertahan pada zona aman mereka yang menyebabkan kinerja karyawan berkurang.

Selain *self efficacy*, perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Kartono (2010:57) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan yaitu perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan adanya suatu kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan

dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga (Bahagia *et al.*, 2018). Hal itu sesuai dengan penelitian (Husain, 2019) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalimunth (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Handani, dkk (2018) dimana hasil uji t membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fahmi Kamal (2019). Dan, penelitian dari Panjaitan (2017) hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian Kirana (2021) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan penelitian dari Helmi Azahari, dkk (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan adanya masalah terkait variabel gaya kepemimpinan, karyawan LPD Desa Dalung mengatakan bahwa intruksi dari pimpinan kurang jelas. Pimpinan tidak mampu memberikan intruksi dengan baik sehingga sering terjadi kendala dalam operasional perusahaan. Selain itu pimpinan juga kurang ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan yang menyebabkan kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawan di perusahaan.

Berdasarkan masalah kinerja karyawan serta adanya *research gap*, penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Dalung.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini *goal setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. 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). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

### *Motivasi Kerja*

Menurut Wibowo (2017) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Adapun indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017, 111), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kerja keras (X<sub>1.1</sub>)
- b) Orientasi masa depan (X<sub>1.2</sub>)
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi (X<sub>1.3</sub>)
- d) Orientasi tugas/ sasaran (X<sub>1.4</sub>)
- e) Usaha untuk maju (X<sub>1.5</sub>)
- f) Ketekunan (X<sub>1.6</sub>)
- g) Rekan kerja (X<sub>1.7</sub>)
- h) Pemanfaatan waktu (X<sub>1.8</sub>)

### *Self Efficacy*

Menurut Brehm dan Kassin (2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan out come yang diinginkan dalam suatu situasi. Adapun indikator *self efficacy*, menurut Elis (2016) merumuskan beberapa indikator yaitu :

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu ( $X_{2.1}$ )
- b) Yakin dapat memotivasi diri ( $X_{2.2}$ )
- c) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun ( $X_{2.3}$ )
- d) Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan ( $X_{2.4}$ ).
- e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas (spesifik) ( $X_{2.5}$ )

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016: 34) secara garis besar, sebagai berikut :

- a) Kemampuan mengambil keputusan ( $X_{3.1}$ )
- b) Kemampuan memotivasi ( $X_{3.2}$ ).
- c) Kemampuan komunikasi ( $X_{3.3}$ )
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan ( $X_{3.4}$ )
- e) Kemampuan mengendalikan emosi ( $X_{3.5}$ )

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2010) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Menurut Umar (Soedarsa, dkk, 2014, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kualitas pekerjaan ( $Y_1$ )
- b) Inisiatif ( $Y_2$ )
- c) Etika kerja ( $Y_3$ )
- d) Kerja sama ( $Y_4$ )
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan ( $Y_5$ )
- f) Tanggung jawab ( $Y_6$ )
- g) Pemanfaatan waktu ( $Y_7$ )

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Dalung yang beralamat di Jalan Raya Dalung 1, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LPD Desa Dalung yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan yang bekerja di LPD Desa Dalung yang berjumlah 37 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,139 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

#### b) Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel motivasi kerja, *self efficacy*, dan gaya kepemimpinan  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja, *self efficacy*, dan gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi yaitu:  $0,841$ ;  $0,278$  dan  $0,610$  menunjukkan nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## 2. Hasil Uji Kelayakan Model

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

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil pengujian kesesuaian model menggunakan *Adjusted R Square* sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diprediksi oleh motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% diprediksi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

### b) Hasil Uji Statistik F (*F-test*)

Hasil uji statistik F menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 39,784 dengan signifikansi sebesar  $0,000 <$

0,05. Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung.

### c) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,965	2,799		1,417	,166
Motivasi Kerja	,115	,145	,127	2,791	,034
Self Efficacy	,429	,151	,324	2,843	,008
Gaya Kepemimpinan	,628	,174	,529	3,617	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6 data diolah

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,965 + 0,115X_1 + 0,429X_2 + 0,628X_3$$

Berdasarkan nilai a,  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

$a = 3,965$  artinya apabila nilai dari motivasi kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan (konstan), maka nilai kinerja

$$b_1 = 0,115$$

karyawan meningkat sebesar 3,965.

variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$$b_2 = 0,429$$

variabel *self efficacy* memiliki nilai

koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa jika *self efficacy* ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_3 = 0,628$

variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,628. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a) Hasil Uji Statistik t (*t-test*)

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan, hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari Tabel 5.12 diketahui nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan,

dari Tabel 5.12 diketahui nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung sehingga hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dari Tabel 5.12 diketahui nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung sehingga hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

#### b) Hasil Faktor Dominan

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh dominan, hal ini ditunjukkan oleh nilai pada gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,529 setelah itu variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) sebesar 0,324 dan motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,127. Hal tersebut juga perlu diperhatikan karena ketiga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Pembahasan Penelitian

#### 1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung artinya jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Deskripsi jawaban responden terhadap motivasi kerja juga mendukung hasil penelitian ini dimana pada indikator kedelapan yaitu pemanfaatan waktu ( $X_{1.8}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,70) yang berarti

jawaban responden terhadap motivasi kerja sangat baik. Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu tingkat cita-cita yang tinggi ( $X_{1.3}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,38) yang berarti jawaban responden terhadap motivasi kerja sangat baik. Rata-rata variabel motivasi kerja adalah 4,55, hal ini berarti persepsi responden terkait bahwa karyawan pada LPD Desa Dalung berpendapat sangat baik atas motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Septiani, dkk. (2019), Wulandari, dkk. (2020), Ma'ruf, dkk. (2020), Safih, dkk. (2021), Bassi, dkk. (2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil hipotesis dalam penelitian ini *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung artinya jika *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Deskripsi jawaban responden terhadap *self efficacy* juga mendukung hasil penelitian ini dimana pada indikator ketiga yaitu yakin bahwa dirinya mampu berusaha ( $X_{2.3}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,62) yang berarti jawaban responden terhadap *self efficacy* sangat baik. Selanjutnya pada indikator kelima yaitu yakin dapat menyelesaikan tugas ( $X_{2.5}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,38) yang berarti jawaban responden terhadap *self efficacy* sangat baik. Rata-rata variabel *self efficacy* adalah 4,47, hal ini berarti persepsi responden terkait bahwa karyawan pada LPD Desa Dalung berpendapat sangat

baik atas *self efficacy*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Khaerana (2020), Setiawan, dkk. (2020), Ekayani (2018), Andjarwati, dkk. (2017), Ramadhani, dkk. (2020) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima. Deskripsi jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan juga mendukung hasil penelitian ini dimana pada indikator kedua yaitu kemampuan memotivasi ( $X_{3.2}$ ), indikator ketiga yaitu kemampuan komunikasi ( $X_{3.3}$ ), dan indikator keempat yaitu kemampuan mengendalikan bawahan ( $X_{3.4}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,54) yang berarti jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan sangat baik. Selanjutnya pada indikator kelima yaitu kemampuan mengendalikan emosi ( $X_{3.5}$ ) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,43) yang berarti jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan sangat baik. Rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah 4,50, hal ini berarti persepsi responden terkait bahwa karyawan pada LPD Desa Dalung berpendapat sangat baik atas gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Husain (2019), Dalimunth (2018), Handani, dkk. (2018), Kamal (2019), Panjaitan (2017) yang menyatakan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Terkait hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung semakin tinggi.
- 2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung. Hal ini berarti semakin baik *self efficacy*, maka kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung semakin tinggi.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan pada LPD Desa Dalung semakin tinggi.

### Saran

Terkait hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk motivasi kerja ( $X_1$ ), dilihat dari hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja diketahui secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator kedelapan yaitu pemanfaatan waktu ( $X_{1.8}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 174 disertai rata-rata 4,70. Saran yang sekiranya dapat diberikan agar karyawan mampu mempertahankan pemanfaatan waktu kerja dengan cara manajemen waktu sebaik mungkin. Secara keseluruhan responden juga mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator ketiga yaitu tingkat cita-cita yang tinggi ( $X_{1.3}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 162 disertai rata-rata 4,38. Saran yang sekiranya dapat

diberikan pimpinan mampu meningkatkan cita-cita para karyawannya dalam bekerja dengan cara memberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Untuk *self efficacy* ( $X_2$ ), dilihat dari hasil jawaban responden terhadap variabel *self efficacy* diketahui secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator ketiga yaitu yakin bahwa dirinya mampu berusaha ( $X_{2.3}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 171 disertai rata-rata 4,62. Saran yang sekiranya dapat diberikan agar karyawan mampu mempertahankan usaha kerja dengan cara menjalin komunikasi yang transparan sesama karyawan. Secara keseluruhan responden juga mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator kelima yaitu yakin dapat menyelesaikan tugas ( $X_{2.5}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 162 disertai rata-rata 4,38. Saran yang sekiranya dapat diberikan sebaiknya pimpinan dapat mengevaluasi karyawan dalam meningkatkan penyelesaian tugas pekerjaannya dengan cara menyediakan fasilitas yang mendukung kinerja.
- 3) Untuk gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), dilihat dari hasil jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan diketahui secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap indikator kedua yaitu kemampuan memotivasi ( $X_{3.2}$ ), indikator ketiga yaitu kemampuan komunikasi ( $X_{3.3}$ ), dan terhadap indikator keempat yaitu kemampuan mengendalikan bawahan ( $X_{3.4}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 168 disertai rata-rata 4,54. Saran yang sekiranya dapat diberikan agar pimpinan mampu mempertahankan kemampuan motivasi, komunikasi dan mengendalikan bawahan dengan cara terus mengembangkan diri dan tetap memiliki tujuan. Secara keseluruhan responden juga mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator

kelima yaitu kemampuan mengendalikan emosi ( $X_{3.5}$ ) diperoleh jumlah skor sebesar 164 disertai rata-rata 4,43. Saran yang sekiranya dapat diberikan sebaiknya pimpinan mampu meningkatkan pengendalian emosi dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan dalam penetapan tujuan.

- 4) Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada LPD Desa Dalung, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya. Karena berdasarkan hasil uji determinasi memberikan peluang sebesar 23,6 persen pada variabel-variabel lain yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan (Y).

## REFERENSI

- Abid, M., & Safih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (*Work From Home*). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Aditya, Y. I. P., Prayekti, P., & Herawati, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 3(1), 192-202.
- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan antara penetapan tujuan, *self-efficacy* dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2).
- Azahari, H., Fantini, E., & Samsudin, S. (2021, May). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. In *Prosiding Seminar STIAMI* (Vol. 8, No. 2, pp. 115-123).
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandura, A. (2012). *On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. Journal of management*, 38(1), 9-44.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Raih Asa Sukses*.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Edy, P. L. (2014). Hubungan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada mudika Jagalan Surakarta.
- Ekayani, K. D., Suarmanayasa, I. N., Heryanda, K. K., & SE, M. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL AXIATA TBK. Sigaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2).
- Elis, Y. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 92-100.
- Fadhila, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Saka Energi Indonesia)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).

- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1).
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 125-135.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155.
- Hasibuan, P. (2016). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kurniawa, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- Majid, R. A., & Ghozali, I. (2015). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan emisi gas rumah kaca pada perusahaan di indonesia* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Maulana, U., & Nurhadi, N. (2016). Strategi Pengembangan Kawasan Dalam Mendukung Peningkatan Daya Saing Antar Kecamatan Di Kabupaten Kulon Progo. *Geo Media: Majalah Ilmiah dan Informasi Kegeografian*, 14(1).
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348-356.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mutia, L. S., Habe, H., & Purnama, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. *Jurnal Manajemen*

- Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 25-32.
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Panjaitan, S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Disiplin Self Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 189-196.
- Piandnyan, K. B., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Kedudukan Hukum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Dalam Sistem Lembaga Keuangan Mikro. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(3), 378-382.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Purwanti, N. D. (2014). Pengaruh jumlah kunjungan wisatawan terhadap pendapatan asli daerah kabupaten Mojokerto tahun 2006-2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 2(3).
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 260-292.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Ramandanu, F. (2019). Gerakan literasi sekolah (GLS) melalui pemanfaatan sudut baca kelas sebagai sarana alternatif penumbuhan minat baca siswa. *Mimbar Ilmu*, 24(1), 10-19.
- Rohmawati, I., Yulianeu, Y., Wulan, H. S., & Paramita, P. D. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Journal Of Management*, 3(3).
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.
- Srimindarti, C. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Suadnyana, I. B. P. E., & Gunawijaya, I. W. T. (2020). Akibat Hukum Terhadap Hak Masyarakat Adat dalam Peralihan Agama di Desa Adat

- Dalung. *PARIKSA: Jurnal Hukum Agama Hindu*, 3(1).
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. *Cet. Vii*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). *Examining the Effect of Self Efficacy on Employees' Performance through Cultural Intelligence. Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41-49.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Taylor, S. E. (2012). *Health Psychology. Eighth Edition*. New York: Mc Graw
- Taylor. 2012. *Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif*. (him. 4). Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, F., Sakawati, H., Akib, H., & Aslinda, A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELRABAR. *JADBISFISH: Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum*, 1(2), 111-116.
- Wibawa, P. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. *Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Wiwaha, I. G. D. P., & Suryathi, N. W. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Kasus Pada Seluruh Lpd Di Desa Dinas Dalung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 3(2), 172-183.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Zulkarnaen, N. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Manajemen Pajak. *Skripsi sarjana pada jurusan Akuntansi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (diakses 13 Maret 2018)*.