

# Analisis Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan: Studi pada Lembaga Keuangan Desa

## *Analysis of Leadership, Work Motivation, and Employee Performance: A Study in Village Financial Institutions*

I Ketut Nadi Yasa <sup>1\*</sup>, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati <sup>2</sup>, Ni Made Yusmini <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahendradatta, Indonesia

\* Corresponding Author: [nadiyasa807@gmail.com](mailto:nadiyasa807@gmail.com) <sup>1</sup>, [ayusucandra89@gmail.com](mailto:ayusucandra89@gmail.com) <sup>2</sup>, [yusikaylasantika@gmail.com](mailto:yusikaylasantika@gmail.com) <sup>3</sup>

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted 9th February 2024  
 Revised 15th March 2024  
 Accepted 20th April 2023  
 Available online 30th April 2024

**Kata Kunci:**

*Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

**Keywords:**

*Leadership; Work Motivation; Employee Performance*

**DOI:**

<https://doi.org/10.61938/fm.v22i1.589>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Iseh Karangasem. Metode kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data dari 20 responden menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama dalam memotivasi karyawan, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang tinggi, yang juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menegaskan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 32,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

### ABSTRACT

*This study aims to explore the relationship between leadership, work motivation, and employee performance at the LPD Desa Adat Iseh Karangasem. A quantitative method was employed, collecting data from 20 respondents using questionnaires. The results indicate that effective leadership, particularly in motivating employees, has a significant positive impact on employee performance. Similarly, high work motivation also contributes positively to employee performance. Regression analysis confirms the positive relationship between these variables and employee performance, with the coefficient of determination indicating that approximately 32.3% of the variance in employee performance can be explained by leadership and work motivation. The implications of these findings underscore the importance of a leader's role in creating a supportive work environment that motivates employees to achieve their best performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan menanggapi era global dalam persaingan bisnis saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya. Suatu ungkapan yang menjelaskan bahwa suatu kepemimpinan memiliki harga pertanggungjawaban yang begitu berharga dalam berjalan yang tersirat didunia dan di akhirat. Pada era globalisasi zaman sekarang persaingan bisnis harus bergerak fokus pada bisnis yang dijalankan, begitu pula pemimpin yang terlibat dalam persaingan bisnis tersebut dan hampir setiap aspek kerja di pengaruhi dan tergantung kepada kepemimpinannya. Para pemimpin berusaha keras menemukan dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para karyawannya mencapai suatu tujuan organisasi.

Pemimpin juga harus dapat memotivasi karyawan supaya karyawan bisa bekerja dengan semangat. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan dan keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah di perlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Vroom dalam siagaan (2011 dalam Siregar, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Menurut Winardi (2011, dalam Tang *et. al*, 2021) motivasi adalah sebuah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja menghargai pegawai yang mampu capak dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk hal itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan

seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan berperan penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, serta menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan berprestasi. Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk bekerja keras, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Bass (2007, dalam Harsoyo, 2022). Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformatif, yaitu kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yukl (2006, dalam Tampubolon, 2013) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penelitian yang menunjukkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Robbins dan Judge (2013, dalam Tewel dkk, 2017). Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Luthans (2002) juga menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk bekerja keras, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Salah satu penelitian yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan oleh Podsakoff et al. (1990). Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (2001) juga menemukan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja bersifat positif. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh pemimpinnya akan lebih termotivasi untuk bekerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan

kedua faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai program motivasi kerja.

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam Lembaga Perkreditan Desa (LPD), baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas pemasaran, admin dll. Dari pengamatan dan wawancara yang di lakukan langsung dengan ketua Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di ketahui bahwa hasil kinerja karyawan sangat kompak dan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada didalamnya. menurut bendesa adat setempat menunjukkan keinginan untuk membangun dengan yang lebih maju, dan ketua LPD Di Desa Adat Iseh juga menunjukkan kinerja karyawan yang sangat semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing. dan di LPD Desa Adat Iseh ini ada keunikan yang sangat menarik yaitu di LPD Desa Adat Iseh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan Desa tersebut karyawan disana masih memaki adat (ngayah) yang di mana karyawan disana pernah tidak menerima gaji karena mereka tahu bahwa LPD Desa Adat Iseh pada saat lima tahun lalu masih tahap merintis untuk bisa memajukan Desa yang mereka cintai, supaya bisa bertambah maju seperti Desa-Desa tetangga sebelah.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami lebih dalam hubungan antara kedua faktor tersebut dan bagaimana interaksinya mempengaruhi kinerja karyawan. Di LPD Desa Adat Iseh Karangasem, masih belum jelas bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana interaksi antara kedua faktor ini dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Iseh Karangasem. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di LPD Desa Adat Iseh Karangasem. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan literatur terkait. Validitas instrumen diuji menggunakan analisis korelasi pearson product moment, sementara reliabilitas diukur menggunakan koefisien cronbach's alpha.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji multikolinieritas. Selain itu, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen

(kepemimpinan dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Sebelum memulai penelitian, persetujuan etika diperoleh dari pihak yang berwenang. Hal ini memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian dan hak-hak individu yang terlibat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1**

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Syarat <i>Valid</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,734	0,444	<i>Valid</i>
		X1.2	0,843	0,444	<i>Valid</i>
		X1.3	0,766	0,444	<i>Valid</i>
		X1.4	0,604	0,444	<i>Valid</i>
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,554	0,444	<i>Valid</i>
		X2.2	0,641	0,444	<i>Valid</i>
		X2.3	0,700	0,444	<i>Valid</i>
		X2.4	0,731	0,444	<i>Valid</i>
		X2.5	0,743	0,444	<i>Valid</i>
		X2.6	0,731	0,444	<i>Valid</i>
		X2.7	0,743	0,444	<i>Valid</i>
3	Kinerja Kerja (Y)	Y1	0,538	0,444	<i>Valid</i>
		Y2	0,538	0,444	<i>Valid</i>
		Y3	0,739	0,444	<i>Valid</i>
		Y4	0,739	0,444	<i>Valid</i>
		Y5	0,678	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi pearson product moment ( $r > r \text{ tabel} = 0,444$  atau dengan nilai  $\text{Sig} < 0,05$ ). Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	16

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Peran Strategis Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya adalah reliable. Dikatakan reliable karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,857 lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliable atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 3**

*Hasil Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79467277
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.145
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 tersebut nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

**Tabel 4**

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.491	3.508		3.276	.004		
	Total X1	.089	.214	.097	.417	.682	.742	1.348
	Total X2	.312	.140	.514	2.221	.040	.742	1.348

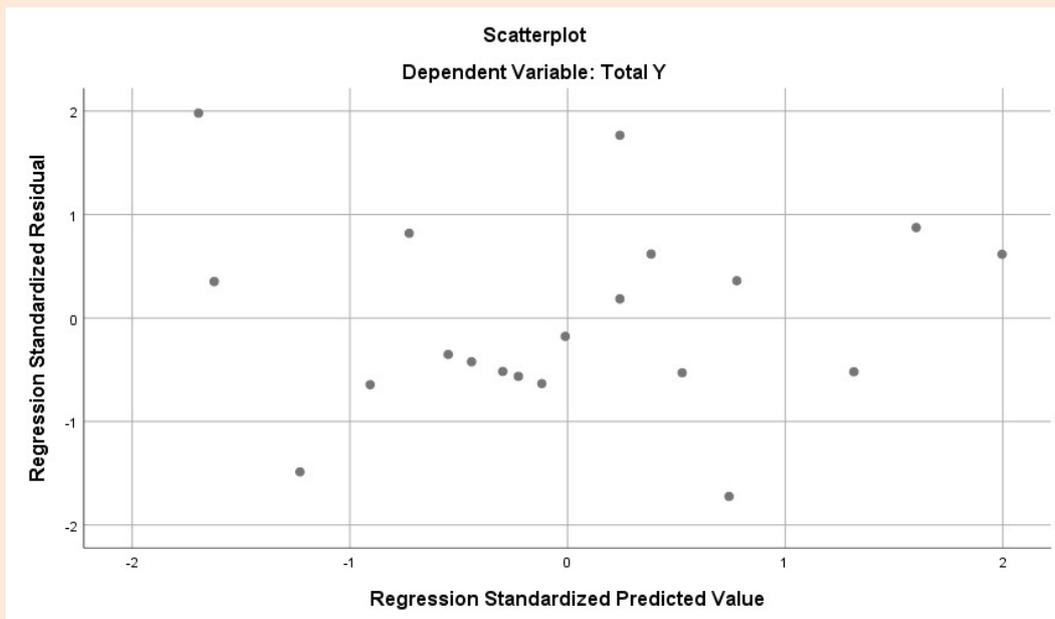
a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Gambar 1**

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1 dijelaskan bahwa scatterplot output regression penyebaran residualnya tidak teratur, hal ini dapat dilihat pada plot yang berpencar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi bahwa distribusi data adalah normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	11.491	3.508		3.276	.004		
	Total X1	.089	.214	.097	.417	.682	.742	1.348
	Total X2	.312	.140	.514	2.221	.040	.742	1.348

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 11,491 + 0,089X1 + 0,312X2$$

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh persamaan garis regresi linier antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

Nilai  $\alpha$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan memberikan informasi bahwa:  $a = 11,491$ , nilai konstanta positif, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $Z$ ), atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,491.  $b_1 = 0,089$ , artinya apabila Motivasi Kerja ( $Z$ ), dianggap konstan maka meningkatnya skor Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan ( $Y$ ) rata-rata

sebesar 0,312. Sedangkan  $b_2 = 0,312$ , artinya apabila Kepemimpinan (X1), dianggap konstan maka meningkatnya skor Motivasi Kerja (Z) akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan (Y) rata-rata sebesar 0,089.

**Tabel 6**

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.245	1.897

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1  
 b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6 tersebut diperoleh hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,569. Karena nilai  $R = 0,569$  maka hubungan yang ada adalah hubungan kuat. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji T-Test**

**Tabel 7**

Hasil Uji T-Test

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.491	3.508		3.276	.004		
	Total X1	.089	.214	.097	.417	.682	.742	1.348
	Total X2	.312	.140	.514	2.221	.040	.742	1.348

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Terdapat dua hipotesis yang diuji dalam studi ini. Pertama, pengujian H1 yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel, diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,417, dengan nilai signifikansi sebesar 0,742. Nilai signifikansi ini melebihi batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Menariknya, meskipun koefisiennya bernilai positif, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif, namun karena nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, meskipun ada indikasi bahwa peningkatan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun peningkatan tersebut tidak cukup signifikan untuk dianggap berdampak secara statistik. Kedua, pengujian H2 berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah 2,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,742. Sama seperti pengujian H1, nilai signifikansi ini juga melebihi batas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien positif, namun pengaruh tersebut tidak cukup signifikan secara statistik. Dengan demikian, meskipun peningkatan motivasi kerja berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun efek tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini.

### Uji F-Test

**Tabel 8**

*Hasil Uji F-Test*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.354	2	14.677	4.077	.036 <sup>b</sup>
	Residual	61.196	17	3.600		
	Total	90.550	19			

a. Dependent Variable: Total Y  
 b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji F pada tabel diatas, maka nilai F sebesar 4,077 dengan tingkat signifikansi 0,036, maka secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Tahun 2023.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi hubungan secara simultan variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $Z$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2 = 32,3\%$ , artinya sebesar 32,3% Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $Z$ ), sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Interpretasi hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Iseh Karangasem. Hasil ini konsisten dengan teori  $X$  dan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi.

Pentingnya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan menimbulkan implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di organisasi. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan strategi untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk penggunaan sampel yang terbatas pada satu organisasi dan penggunaan metode pengumpulan data tertentu. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih luas dan metode yang beragam diperlukan untuk memvalidasi temuan ini secara lebih luas.

### 4. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Iseh Karangasem. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia di organisasi harus memperhatikan pengembangan kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan variasi metode pengumpulan data untuk memvalidasi temuan ini secara lebih luas. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti iklim organisasi dan budaya kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di LPD Desa Adat Iseh Karangasem.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhoades. "Reciprocation of Perceived Organizational Support," 2001.  
[https://www.researchgate.net/publication/325670678\\_Reciprocation\\_of\\_perceived\\_organizational\\_support](https://www.researchgate.net/publication/325670678_Reciprocation_of_perceived_organizational_support). <https://doi.org/10.1037/t57450-000>
- Halomoan Siregar, August. "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (KKT) Di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist* 3, no. 2 (2020): 113-119.  
<https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.44>
- Luthans, Fred. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior." *Journal of Organizational Behavior* 23, no. 6 (2002): 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Robert H. Moorman, and Richard Fetter. "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors." *The Leadership Quarterly* 1, no. 2 (1990): 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Roni Harsoyo. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): 247-262.  
<https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/112>.  
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta Bandung, 2018.  
[https://www.academia.edu/44502098/Prof\\_dr\\_sugiyono\\_metode\\_penelitian\\_kuantitatif\\_kualitatif\\_dan\\_r\\_and\\_d\\_intro](https://www.academia.edu/44502098/Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuantitatif_kualitatif_dan_r_and_d_intro) PDFDrive 1 .
- Tampubolon, Saur M. "Terhadap Kepuasan Kerja the Effects of Leadership Style , Work Environment and the Lectures Expectation on Job Satisfaction in University." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 19, no. 2 (2013): 157-173.  
<https://media.neliti.com/media/publications/119290-none-2948b0aa.pdf>.  
<https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i2.273>
- Tang, Yujie, Huilan Wu, and Yepeng Zhou. "Motivation in College Student Study." *Proceedings of the 2021 4th International Conference on Humanities Education and Social Sciences (ICHESS 2021)* 615, no. Ichess (2022): 242-245.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.211220.040>
- Tewal, Bernhard, Adolfinia, Marinda Ch. H Pandowo, and Hendra N. Tawas. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: CV. patra Media Grafindo, 2017.  
[https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full\\_buku.pdf](https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf).