

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA
KESIMAN**

Putu Siti Firmani¹, I Ketut Sudana², I Dewa Gede Kresna Wirawan³

^{1,2,3} Prodi Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, Bali

Email : putusitifirmani1971@gmail.com¹, ketut.sudana78@gmail.com²,
kresnawirawan45@gmail.com³

ABSTRAK: Penelitian ini mengkaji korelasi dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara independen serta serempak pada kinerja karyawan. Populasi menggunakan karyawan LPD Desa Adat Kesiman serta sampel berjumlah 51 orang. Metode dalam menganalisis data yakni pengujian validitas, keandalan, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji R^2 , uji F serta uji T. Temuan menyebutkan, (1) Gaya kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan, yang mana nilai koefisien T 2,253, koefisien regresi 0,236, dan signifikansi 0,029. (2) Lingkungan kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan, yang mana nilai koefisiennya T 2,405, koefisien regresi 0,304 dan signifikansi 0,020. (3) Motivasi kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan, dimana nilai koefisien T 2,448, koefisien regresi 0,261 serta signifikansi 0,018. Pengaruh variable independen pada kinerja karyawan sebesar 65,8%. Adapun saran yang mampu disampaikan penulis yakni LPD Desa Adat Kesiman hendaknya selalu selalu memimpin bawahannya selalu memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya serta selalu bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, selain itu LPD Desa Adat Kesiman hendaknya membuat lingkungan kerja senyaman mungkin dan selalu menghargai hasil kinerja karyawannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, , Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: This study examines the correlation of leadership style, work motivation, work environment independently and simultaneously on employee performance. The population uses LPD Kesiman Traditional Village employees and a sample of 51 people. The methods in analyzing the data are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, R^2 test, F test and T test. The findings state, (1) Leadership style is positively and significantly correlated with employee performance, where the T coefficient value is 2.253, regression coefficient 0.236, and significance 0.029. (2) The work environment has a positive and significant correlation with employee performance, where the coefficient value is T 2.405, the regression coefficient is 0.304 and the significance is 0.020. (3) Work

motivation has a positive and significant correlation on employee performance, where the value of the T coefficient is 2.448, the regression coefficient is 0.261 and the significance is 0.018. The effect of independent variables on employee performance is 65.8%. The suggestions that can be conveyed by the author are the Kesiman Traditional Village LPD should always lead their subordinates, always provide encouragement and encouragement to their subordinates and always be responsible for the decisions taken, besides the Kesiman Traditional Village LPD should make the work environment as comfortable as possible and always respect performance results. his employees.

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

PENDAHULUAN

Salah satu modal dasar memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Widi & Fitria, 2017). Selain itu, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan

profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang baik yang nantinya dapat diterima oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

LPD adalah Lembaga Perkreditan Desa di Desa *Pakraman* dalam wilayah Provinsi Bali yang oleh Peraturan Daerah (Perda) diakui dan di kukuhkan dalam status hukum sebagai suatu bentuk usaha keuangan, dengan sifat yang bersifat khusus, karena hanya menyelenggarakan kegiatan usaha dalam wilayah Desa. Tujuan dari pendirian LPD adalah untuk menciptakan pemerataan dan kesempatan berusaha bagi masyarakat di wilayah desa, meningkatkan daya beli serta melancarkan pembayaran dan peredaran uang di desa, dan mendorong pembangunan ekonomi masyarakat khususnya di wilayah pedesaan melalui tabungan serta penyertaan modal. LPD Desa Adat Kesiman mengalami sebuah fenomena yang muncul dari sisi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta

motivasi kerja. Reputasinya sebagai salah satu LPD terbaik di Kecamatan Denpasar Timur menjadi jaminan kualitas pelayanan pada LPD tersebut. Namun, saat ini LPD Desa Adat Kesiman memiliki beberapa permasalahan, diantaranya yaitu:

1. Rasa persahabatan pemimpin dengan bawahan pada LPD Desa Adat Kesiman belum terpenuhi secara keseluruhan, dimana pimpinan tak cukup dekat dengan karyawan, serta karyawan yang segan berinteraksi dengan pimpinan Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada perusahaan tersebut kurang mendapat perhatian.
 2. LPD Desa Adat Kesiman memiliki jarak yang cukup jauh antara ruang kerja satu dengan ruang kerja lainnya. Disamping itu, LPD ini berdiri di sebelah kuburan yang dimana memiliki kondisi lingkungan kerja yang agak bising.
 3. LPD Desa Adat Kesiman juga mengalami sebuah permasalahan terkait nasabah yang datang untuk menikmati fasilitas LPD sangat menurun. Hal ini juga menyebabkan motivasi karyawan untuk bekerja menjadi menurun karena kompensasi yang didapat menjadi rendah.
- Dari pemaparan tersebut, penulis ingin menguji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan LPD Desa Kesiman”. Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk memberi jalan keluar serta saran supaya entitas mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan

terlihat dari sudut pandang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya akan dipaparkan kajian pustaka serta metodologi penelitian ini. Hasil penelitian selanjutnya diinterpretasikan kemudian ditarik menjadi sebuah simpulan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu sifat pribadi yang memiliki wibawa sebagai alat memberikan keyakinan kepihak-pihak yang dipimpin, untuk menjalankan segala penugasan yang didelegasikan padanya secara tulus ikhlas, bersemangat, serta tak terpaksa. Terdapat dua teori yang umumnya digunakan untuk membantu menjelaskan gaya kepemimpinan, yaitu:

Gaya kepemimpinan ialah strategi pemimpin untuk memperlihatkan perilaku yang termasuk karakteristiknya guna memengaruhi karyawan untuk mewujudkan visi misi perusahaan (Mulyadi, 2015).

Kartono (2016) memaparkan, gaya kepemimpinan mampu diukur melalui enam indikator, diantaranya yaitu mampu melakukan pengambilan keputusan, mampu berkomunikasi, mampu memotivasi, mampu mengatur bawahan, mampu mengatur emosi, tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni sebuah kehidupan fisik, sosial, maupun psikologi yang terdapat di perusahaan untuk memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawannya. Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja ialah elemen yang krusial di dalam karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja juga merupakan pengaruh emosional karyawan, lingkungan kerja yang nyaman mampu memengaruhi peningkatan produktivitas kinerja karyawannya (Kumbadewi, 2016).

Motivasi Kerja

Menurut Sarinadi et al. (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu berbentuk motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi intrinsik yakni motivasi dari sifat pekerjaan yang menyebabkan individu tersebut bersemangat serta memperoleh rasa puas menjalankan hal itu, bukan disebabkan oleh hal lainnya misalnya uang ataupun posisi. Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari sifat elemen-elemen dari luar pekerjaan yang sudah erat pada pekerjaan itu sehingga termasuk hal yang paling utama untuk menjadikan individu memiliki motivasi, misalnya posisi ataupun penghasilan yang didapat dari perusahaan tersebut. Terdapat tujuh tolak ukur dalam pengukuran motivasi kinerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) yaitu kinerja, tantangan,

apresiasi, responsibilitas, keterlibatan, pengembangan, serta peluang.

Kinerja Karyawan

Menurut Stolovitch dan keeps (1992) dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999) dalam (Sinambela, 2016:481). Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) dalam Roscahyo (2013), yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

Sesuai dari pendapat yang dikemukakan sejumlah ahli beserta beberapa temuan dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis (pernyataan sementara) penelitian ini yakni :

H1 : Gaya Kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berkorelasi positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja berkorelasi positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan

H4 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Motivasi Kerja berkorelasi positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian *causal research*/sebab akibat yang mengkaji korelasi dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara independen serta serempak pada kinerja karyawan (Sugiyono 2017). Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan LPD Desa Adat Kesiman yang jumlahnya 104 orang. Jika populasinya besar, maka penelitian mungkin mencermati seluruh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel, maka peneliti mempergunakan rumus Slovin pada perhitungan sampelnya dimana taraf signifikansinya 10%, dengan perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{104}{1 + 104 \cdot 0,10^2} = \frac{104}{1 + 1,04} = \frac{104}{2,04} = \frac{104}{2,04} = 50,98$$

Hasil dari pemakaian rumus Slovin menunjukkan bahwa sampel yang digunakan sebanyak 50.98, namun dari jumlah sampel tersebut digenapkan menjadi 51. Sehingga, metode penarikan sampel yang akan dipergunakan yakni sampel *random probability*, teknik ini merupakan penarikan anggota sampel dengan cara acak, tak melihat tingkatan pada populasi.

Namun pada penelitian ini, pengambilan sampel tidak menggunakan *general manager* atau Kepala LPD Desa Adat Kesiman

tersebut dikarenakan pada penelitian ini mempergunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang ingin diuji. Sehingga, sampel yang diambil dan digunakan hanya karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman yang berjumlah 51 orang dengan pengambilan secara acak pada setiap devisi.

Data dikumpulkan melalui pengamatan yang dilaksanakan dengan melihat langsung di lapangan, studi dokumentasi yang dilakukan melalui pendokumentasian, data pendukung penelitian berupa jumlah karyawan serta data pengunjung yang terdapat pada LPD Desa adat Kesiman, serta kuisioner yang dilaksanakan melalui pemberian sejumlah pernyataan maupun pertanyaan tertulis ke responden agar dijawab olehnya.

Teknik analisis data yakni aktivitas sesudah data dikumpulkan (Sugiyono, 2017). Dari penelitian ini, metode analisis data yang dipergunakan yaitu :

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibutuhkan supaya mampu dilihat apakah suatu model termasuk model yang baik ataukah tidak. Atas model akan diuji asumsi klasik lebih dulu sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut, guna melihat apakah variabel memenuhi kriteria asumsi klasik ataukah tidak.

Pengujian Koefisien Determinasi Ghazali (2016) menyebutkan, koefisien determinasi diterapkan guna menguji sejauh mana kekuatan model menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan. Bila pada pengujian

empiris diperoleh adjusted R² yang negatif, nilai tersebut diasumsikan nol. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni metode ketergantungan, jadi akan ada variabel independen (X) serta variabel dependen (Y). Analisis menunjukkan, variabel terikat memiliki ketergantungan dengan lebih dari satu variabel bebas. Bentuk dari analisis regresi linear berganda yakni:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Dimana :

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi
- Y = Variabel dependen
- yakni kinerja karyawan
- X₁ = Variabel independen
- yakni gaya kepemimpinan
- X₂ = Variabel independen
- yakni lingkungan kerja
- X₃ = Variabel independen
- yakni motivasi kerja

e = Standart eror

Pengujian Hipotesis Pengujian T pada analisis regresi linear berganda rmempunyai tujuan mencari tahu apa variabel independen (X) secara individu berkorelasi signifikan pada variabel dependennya (Y). Pengujian F dipergunakan mencari tahu korelasi variabel independen (X) secara serempak pada variabel terikatnya (Y). Signifikan artinya korelasi tersebut valid bagi semua anggota populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas mempergunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov guna mengetahui data yang dipergunakan memiliki distribusi normal ataukah tidak, dimana data disebut normal hanya jika sig. > 0,05. Berikut hasil pengujian normalitas mempergunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 1.
Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28963259
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.077
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sesuai Tabel 1, nampak nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,151 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal, jadi model memenuhi kriteria data yang normal.

Pengujian Multikolinieritas

Guna mengetahui adanya multikolinieritas pada model, mampu terlihat dari nilai tolerance serta VIF. Apabila $VIF < 10$ serta tolerance $> 0,1$, artinya model terbebas dari multikolinieritas. Nilai tolerance serta VIF diuraikan di Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolera nce	VIF
1	(Constant)	4.401	2.361		1.864	.069	
	Gaya kepemimpinan	.236	.105	.309	2.253	.029	.364
	Lingkungan kerja	.304	.126	.296	2.405	.020	.451
	Motivasi kerja	.261	.107	.314	2.448	.018	.416
							2.401

Sesuai Tabel 2, terlihat keseluruhan variabel independen bernilai tolerance $> 0,10$, serta $VIF < 10$. Sehingga, tak terkandung gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilaksanakan dengan pengujian Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual pada variabel independen.

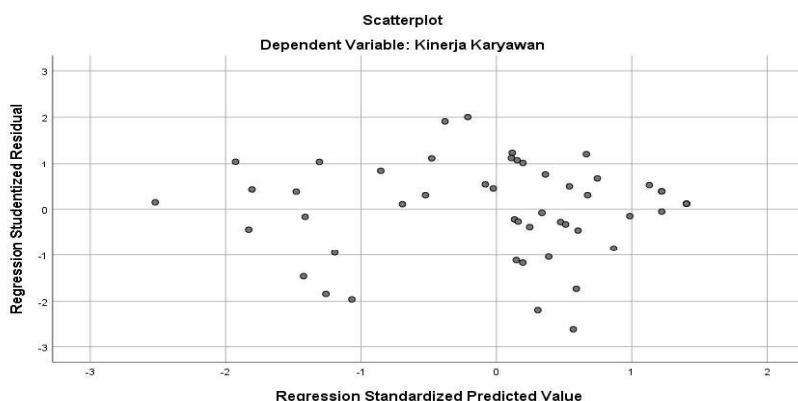
Landasan dalam mengambil simpulan pengujian heteroskedastisitas lewat pengujian Glejser yakni saat nilai probabilitas (sig) $<$ dari 0,05, artinya timbul heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.417	1.439		1.679
	Gaya kepemimpinan	-.095	.064	-.346	.144
	Lingkungan kerja	.076	.077	.206	.982
	Motivasi kerja	-.012	.065	-.039	-.181
					.857

Sesuai Tabel 3 dinyatakan, tiap model bernilai signifikansi > 0,05. Artinya tak ada kesamaan varian dari residual pengamatan satu dengan pengamatan

lainnya. Pengujian mempergunakan grafik scatterplot mampu terlihat di Gambar 1.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Gambar 1 memperlihatkan titik yang bersebaran acak di bawah serta di atas angka nol sumbu Y. Jadi mampu diartikan bahwa tak ada gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis ini memperlihatkan variabel dependen yang berketergantungan dengan variabel independen. Berikut rangkuman hasil analisisnya. Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda :

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.401	2.361			1.864	.069
Gaya kepemimpinan	.236	.105	.309		2.253	.029
Lingkungan kerja	.304	.126	.296		2.405	.020
Motivasi kerja	.261	.107	.314		2.448	.018

Sumber: Hasil pengolahan data 2021

Atas dasar Tabel 4, didapat persamaan regresi berganda yakni:

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

$$Y = 4,401 + 0,236X_1 + 0,304X_2 + 0,261X_3 + e$$

Dependent Variable: Kinerja karyawan
Atas dasar Tabel 4, didapat persamaan regresi berganda yakni:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
 $Y = 4,401 + 0,236X_1 + 0,304X_2 + 0,261X_3 + e$

Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Apabila pada pengujian empiris diperoleh nilai adjusted R^2 yang negatif, artinya adjusted R^2 diasumsikan nol. Hasilnya terlihat dalam Tabel 5.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Serempak F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.703	33.034	184.234	0.000 ^b
	Residual	262.121	5.577		
	Total	814.824	50		

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan
Sumber: Hasil pengolahan data 2021

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.658	2.362

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sesuai Tabel 5, nilai Adjusted R^2 yaitu 0,658, artinya 65,8% variasi dari variabel kinerja karyawan mampu digambarkan oleh variasi tiga variabel yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja. Sisanya 34,2% disebabkan oleh hal lainnya di luar model.

Sesuai Tabel 6 terlihat nilai sig = 0,000. Artinya pada taraf kepercayaan = 0,05, secara serempak lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja berkorelasi signifikan (nyata) pada produktivitas kerja karyawan (Y). Sehingga H₀ ditolak atau H₄ diterima.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.401	2.361		1.864	.069
Gaya kepemimpinan	.236	.105	.309	2.253	.029
Lingkungan kerja	.304	.126	.296	2.405	.020
Motivasi kerja	.261	.107	.314	2.448	.018

Sumber: Hasil pengolahan data 2021

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) secara individual pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman (Y).

Uji signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) pada kinerja karyawan (Y), secara parsial dilaksanakan dengan menjalankan uji t, yakni dengan mengkomparasikan signifikansi t dengan α (0,05). Sesuai hasil pengujian diperoleh nilai koefisien t 2,253, nilai koefisien regresi 0,236, serta nilai signifikansi $0,029 < \alpha$ (0,05), artinya menolak H_0 , menerima H_1 , jadi gaya kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, makin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Begitu juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang diimplementasikan maka mampu menurunkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) secara individual pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. (Y).

Uji signifikansi lingkungan kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y), secara individual dilaksanakan melalui uji t, dengan mengkomparasikan signifikansi t dengan α (0,05). Sesuai hasil pengujian diperoleh nilai koefisien t 2,405, nilai koefisien regresi sebesar 0,304 serta nilai signifikansi $0,020 < \alpha$ (0,05), artinya menolak H_0 , menerima H_2 , jadi lingkungan kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Jadi, makin baik kondisi lingkungan kerja akan mampu menaikkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Begitu juga sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka mampu menurunkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman.

Pengaruh motivasi kerja (X_3) secara individual pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. (Y).

Uji signifikansi motivasi kerja (X_3) pada produktivitas kerja karyawan (Y), secara individual dilaksanakan

mempergunakan pengujian t, yakni dengan mengomparasikan signifikansi t dan α (0,05). Sesuai hasil uji, didapatkan nilai koefisien t 2,448, koefisien regresi 0,261 serta nilai signifikansi $0,018 < \alpha$ (0,05), artinya menolak H_0 , menerima H_1 , jadi motivasi kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Jadi, makin tinggi motivasi kerja, makin meningkat pula kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Begitupun sebaliknya, makin rendah motivasi kerja, akan menurunkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta motivasi kerja (X_3) secara serempak pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman (Y).

Pengujian signifikansi gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta motivasi kerja (X_3) pada produktivitas kerja karyawan (Y), dengan serempak dilaksanakan melalui uji F, yakni dengan mengkomparasikan signifikansi F dan α (0,05). Menurut tabel 4.12 nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya menolak H_0 , menerima H_1 , jadi secara serempak lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja berkorelasi signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, makin baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja akan mampu menaikkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Begitu juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja

akan menurunkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman.

SIMPULAN DAN SARAN

Atas dasar uraian di atas, mampu ditarik simpulan antara lain :

Gaya kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Dimana gaya kepemimpinan memiliki koefisien T sebesar 2,253, koefisien regresi sebesar 0,236 serta signifikansi 0,029. Artinya makin baik gaya kepemimpinan, akan meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman. Lingkungan kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Dimana lingkungan kerja memiliki koefisien T 2,405, koefisien regresi 0,304 serta signifikansi 0,020. Artinya, makin baik lingkungan kerja maka makin meningkat pula kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman.

Motivasi kerja berkorelasi yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Dimana motivasi kerja memiliki koefisien T sebesar 2,448, koefisien regresi sebesar 0,261 serta signifikansi 0,018. Artinya makin tinggi motivasi kerja maka makin meningkat kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja secara serempak berkorelasi signifikan pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Dimana motivasi kerja memiliki signifikansi 0,000. Artinya makin tinggi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja,

makin meningkat kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman.

Berdasarkan hasil penelitian pemimpin LPD Desa Adat Kesiman hendaknya selalu selalu memimpin bawahannya dan selalu memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya serta selalu bertanggung jawab terhadap keputusan yang di ambil, selain itu LPD Desa Adat Kesiman hendaknya membuat lingkungan kerja yang nyaman dan selalu menghargai hasil kinerja karyawannya. Untuk peneliti berikutnya, supaya melakukan penelitian secara mendalam atas variabel lainnya yang tak ada pada penelitian ini yang diduga berkorelasi dengan kinerja karyawan selain dari variabel yang ada di penelitian ini, supaya mampu mengambil keputusan terkait hal yang harusnya dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja SDM di LPD Desa Adat Kesiman.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1):1-10.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 Tentang Lembaga Perkreditan Desa
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset*. 2(4): 1-15.
- Sarinadi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Caps.
- Widi Wahyudi & Fitria Rizn. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama

Jakarta Selatan. Jurnal ekonomika dan
Manajemen. 6(2): 1-17.

Wijaya, Perut Okta. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja Motivasi dan Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi
Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae
Santoso. Jurnal Ekobis Dewantara.
1(4): 63-72.