

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI KECAMATAN SUKASADA

Oleh

Kadek Dwi Candrika Anggun¹
I Made Gde Metera², metera.made@gmail.com
Gede Arnawa³ arnawakotaku@mail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Sukasada, serta untuk mengetahui faktor yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan LPD di Kecamatan Sukasada

Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, angket/kuesioner dan wawancara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 19. Teknik analisis kuantitatif yaitu; uji validitas data, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, t-test, f-test dan uji dominan.

Hasil uji instrumen penelitian diperoleh semua item pernyataan dari variabel penelitian valid dan *reliabel*. Hasil uji asumsi klasik disimpulkan sebaran data berdistribusi normal, terbebas dari problem *multikolinearitas*, tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan garis regresi $Y = 0,883 + 0,470X_1 + 0,361X_2$, nilai determinasi mencapai 67,6%, berarti 67,6% perubahan kinerja karyawan LPD di Kecamatan Sukasada dapat dijelaskan oleh perubahan kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil uji T test dan hasil uji F test disimpulkan ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial, dan simultan kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Di Kecamatan Sukasada, variabel kepemimpinan yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan LPD di Kecamatan Sukasada. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada dapat dengan menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik dan mengadakan kegiatan yang dapat mendorong keakraban antar karyawan LPD.

Kata Kunci; Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2019/2020

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

³ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Pendahuluan

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling memengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi, agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup LPD tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Lembaga Perkreditan Desa yang lebih dikenal dalam kalangan masyarakat dengan nama LPD ini merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dapat didirikan pada desa dalam wilayah Kabupaten/Kota, di mana dalam tiap-tiap desa hanya dapat didirikan satu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Pembentukan LPD bertujuan untuk menunjang

peran desa adat dalam menopang kehidupan sosial, budaya, adat dan agama agar desa adat mempunyai sumber pembiayaan yang mandiri dan berkelanjutan untuk membiayai kegiatan yang terkait dengan urusan adat atau urusan kemasyarakatan lainnya, seperti; pemeliharaan instrumen-instrumen budaya, pemeliharaan warisan budaya, pembangunan dan perbaikan pura, biaya upacara dan sebagainya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Sukasada dengan kondisi keuangan yang sehat. Hal ini tentu menjadi cerminan dari kinerja karyawan LPD. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Kecamatan Sukasada saat ini berjumlah 17 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dengan jumlah karyawan dari seluruhnya sebanyak 107 orang. Jumlah karyawan dari masing-masing LPD Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng secara rinci dalam tabel berikut.

Tabel 1
Jumlah Karyawan dan Kepala LPD di Kecamatan Sukasada
Tahun 2017

NO	NAMA LPD	JUMLAH KARYAWAN
1	Selat Pandan Banten	14
2	Ambengan	14
3	Padang Bulia	10
4	Pegadungan	10
5	Panji	9
6	Sangket	9
7	Gitgit	5
8	Lumbanan	5
9	Pumahan	5
10	Sukasada	5
11	Munduk Kunci	4
12	Mujung Sari Kerthi	3
13	Sinalud	3
14	Amertasari	3
15	Pasut Katiasa	3
16	Wanagiri	3
17	Batu Dinding	2
JUMLAH		107

Sumber: LPLPD Kabupaten Buleleng 2018

Berdasarkan tabel di atas, dari 17 LPD di Kecamatan Sukasada, LPD yang paling banyak memiliki karyawan yaitu LPD Selat Pandan Banten dan LPD Ambengan yang mempunyai 14 orang karyawan. Kinerja karyawan LPD secara keseluruhan dapat pula diukur dari peningkatan jumlah tabungan, deposito dan kredit/pinjaman yang diberikan. Berikut jumlah tabungan masyarakat, deposito

dan kredit pada LPD di Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

Tabel 2
Jumlah Tabungan Masyarakat, Deposito dan Pinjaman Yang Diberikan
Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada
Tahun 2012 s/d 2017

NO	TAHUN	TABUNGAN		DEPOSITO		PINJAMAN	
		(Rp)	%	(Rp)	%	(Rp)	%
1	2012	26.111.272		30.439.636		35.168.937	
2	2013	31.291.126	19,84	42.558.237	39,81	52.433.664	49,09
3	2014	37.582.555	20,11	61.020.925	43,38	76.593.735	46,08
4	2015	46.011.501	22,43	76.440.020	25,27	93.753.854	22,40
5	2016	45.443.039	-1,24	95.905.335	25,46	110.298.689	17,65
6	2017	50.362.143	10,82	110.436.375	15,15	124.369.541	12,76
RATA-RATA			14,39		29,81		29,59

Sumber: Data diolah dari LPLPD Kabupaten Buleleng

Berdasarkan tabel di atas, jumlah tabungan masyarakat pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2017 secara rata-rata mengalami peningkatan mencapai 14,39%, walaupun pada tahun 2016 mengalami penurunan tabungan masyarakat mencapai 1,24%. Jumlah deposito dan jumlah pinjaman yang diberikan dari tahun 2012 sampai dengan 2017 masing-masing mengalami peningkatan mencapai 29,81% dan 29,59%. Indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah tabungan, deposito dan pinjaman yang disalurkan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh LPD tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas LPD secara keseluruhan akan meningkat sehingga LPD akan dapat bertahan dalam persaingan antar LPD maupun Bank. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan LPD Kecamatan Sukasada juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu LPD. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Robbins, 2001). Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. LPD menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan kajian teori yang berkaitan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan maka disusun kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1

Kerangka Pikir Peneliti
Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini serta didukung dengan teori-teori maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada.

Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian tentang hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian dilakukan pada LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada, objek yang diteliti adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada yang terdiri dari 17 LPD, tercatat hingga bulan desember 2017 adalah jumlah karyawan dan pimpinan sebanyak 107 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi atau jumlah karyawan. Jumlah sampel

dalam penelitian ini ditentukan dengan jumlah karyawan pada masing-masing LPD tanpa pimpinan. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah karyawan masing-masing LPD yaitu berjumlah 90 orang.

Sesuai dengan landasan teori dan kerangka pemikiran penelitian maka dapat diuraikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan merupakan kemampuan Kepala LPD dalam mengarahkan dan membina karyawan yang ada di Kecamatan Sukasada.
- 2) Motivasi kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Sukasada adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis karyawan yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaannya
- 3) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan LPD se-Kecamatan Sukasada dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, berikut akan dipaparkan hasil penelitian berupa data dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner yang selanjutnya di analisis untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan.

Instrumen penelitian dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian. Menyadari bahwa ketepatan pengujian hipotesis amat tergantung mutu data yang terhimpun. Oleh karena itu dilakukan pengujian instrumen yang dimaksudkan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 19. Data dikatakan valid jika korelasi tiap faktor penelitian positif dan mempunyai nilai lebih besar dari 0,30. Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas dari masing-masing instrumen sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,706	0,30	Valid
X1.2	0,679	0,30	Valid
X1.3	0,746	0,30	Valid
X1.4	0,627	0,30	Valid
X1.5	0,654	0,30	Valid
X1.6	0,632	0,30	Valid
X1.7	0,649	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,443	0,30	Valid
X2.2	0,676	0,30	Valid
X2.3	0,711	0,30	Valid
X2.4	0,700	0,30	Valid
X2.5	0,736	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,617	0,30	Valid
Y2	0,622	0,30	Valid
Y3	0,708	0,30	Valid
Y4	0,812	0,30	Valid
Y5	0,658	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai pada setiap instrument penelitian memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 maka instrument dalam penelitian adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian tersebut reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* (α) dari *cronbach's alpha*. Apabila koefisien *alpha* (α) dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel penelitian tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Table</i>	Simpulan
Kepemimpinan (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dalam penelitian reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Sedangkan, *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

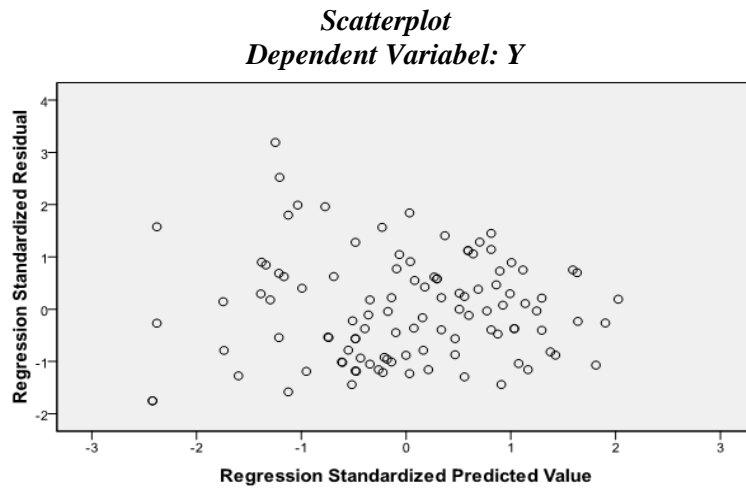
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.843	1.186
Motivasi	.843	1.186

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 1% serta mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memenuhi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

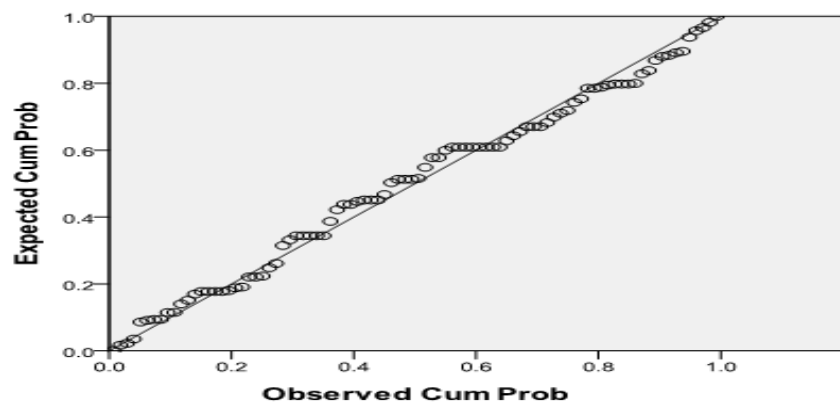
Berdasarkan gambar 5.1 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y. Hal ini menunjukkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kurva P-Plot.

Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



Gambar 3

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 hasil uji normalitas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal.

3. Metode Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.883	1.640		.538	.592
X1	.470	.052	.604	9.097	.000
X2	.361	.065	.368	5.534	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi $Y = 0,883 + 0,470 X_1 + 0,361 X_2$. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kecamatan Sukasada. Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	1.475

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan output SPSS sesuai tabel 5.8 di atas diketahui *R Square* sebesar 0,676 sehingga variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 67,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 32,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut diteliti seperti : Budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja, semangat kerja, pelatihan kerja, kompensasi, dll.

4. Uji Hipotesis

1) Analisis Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $<(0,05)$, maka H1 diterima.

Tabel 8

Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha=5\%)$	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan	9,097	1,991	0,000	Signifikan
2	Motivasi kerja	5,534	1,991	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,097 > 1,991$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada. Hasil pengolahan data pada variabel motivasi

kerja dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,534 > 1,991$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada

2) Analisis Uji f (simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} variabel bebas dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.281	2	197.641	90.878	.000 ^a
	Residual	189.208	87	2.175		
	Total	584.489	89			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 19 Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan uji f diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $90,878 > 3,10$ maka H_0 ditolak. Hasil pengolahan uji f diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada.

3) Analisis Uji Dominan

Program SPSS versi 19 pada tabel 4 digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat, berdasarkan perbandingan nilai *standardized coefficient beta* pada uji t diketahui bahwa variabel kepemimpinan yang mempunyai nilai sebesar 0,604 lebih besar dari variabel motivasi kerja dengan nilai 0,368. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada dapat diterima.

Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

- 1) Kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada.
- 2) Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada.
- 3) Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada Kepala LPD Se-Kecamatan Sukasada sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Sukasada, pemimpin dapat dilakukan dengan menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik.
- 2) Motivasi kerja yang diberikan perlu memerhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan agar terjadi hubungan yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Efendi. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Hani Handoko T, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Martharia. 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*. Skripsi. Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta.. Salemba Empat (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro),
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1 Cetakan Ketiga. Jakarta. PT Bima Aksara.
- Sudjana dan Rivai. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Utami, Munfarida Dwi. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Kabupaten Pati*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahdjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.