

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se- Kecamatan Selemadeg, Kabupaten Tabanan

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Putu Pande Yudiastra²

¹ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasarakswati Denpasar*

² *Institute Teknologi dan Bisnis, Stikom Bali*

Abstrak

Keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis berhubungan langsung dengan sumber daya manusianya, sehingga menjadikannya aset yang berharga. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi pertumbuhan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja pegawai pada LPD di Kecamatan Selemadeg dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang menekankan pada perubahan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan menjadi lokasinya. penyelidikan ini. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dalam bekerja, dan budaya perusahaan terhadap produktivitas menjadi fokus penelitian ini. Staf Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan (n=80) menjadi populasi dan sampel penelitian. Karena jumlah sampel yang kecil (kurang dari 100), seluruh pekerja dijadikan sebagai responden penelitian dalam analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau dikenal dengan metode sensus. Lembaga perkreditan desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan akan melihat peningkatan kinerja pegawai sebagai dampak langsung dari gaya kepemimpinan yang lebih transformasional. menurut analisis penelitian ini mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja ,Kinerja Karyawan.

Abstract

The success or failure of a business is directly related to its human resources, making it a valuable asset. Therefore, good human resource management is very important for the growth of efficiency and productivity of the company. The purpose of this study was to analyze the relationship between employee performance at LPD in Selemadeg District with leadership style and motivation that emphasizes change. The Village Credit Institution (LPD) in Selemadeg District, Tabanan Regency is the location of this investigation. The influence of transformational leadership style, intrinsic motivation in working, and corporate culture on productivity is the focus of this study. The staff of the Village Credit Institution (LPD) in Selemadeg District, Tabanan Regency (n = 80) became the population and sample of the study. Due to the small number of samples (less than 100), all workers were used as respondents in the multiple linear regression analysis conducted using SPSS

version 25 software. The sampling approach used was the saturated sampling method or known as the census method. The village credit institution (LPD) in Selemadeg District, Tabanan Regency will see an increase in employee performance as a direct impact of a more transformational leadership style. according to the analysis of this study on the relationship between transformational leadership and work motivation.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Ni Luh Gede Putu Purnawati

✉ Corresponding author :

Email Address : luhg@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pengelolaan pejabat, pegawai, dan personel lainnya merupakan fungsi utama manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Menurut Mangkunegara (2020), Kinerja seorang pekerja merupakan hasil akhir dari usahanya dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan efektif (seperti kepemimpinan transformasional) yang menginspirasi dan mendorong orang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Khoirusmadi (2022), kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai. Jumlah konsumen Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg semakin menurun karena adanya kecenderungan menurunnya staf. pertunjukan. Berdasarkan data LPD se-Kecamatan Selemadeg tahun 2022–2023, terjadi penurunan jumlah nasabah sebanyak 126 nasabah. Penurunan ini menimbulkan kekhawatiran akan keberlangsungan LPD di daerah tersebut. Penurunan kinerja ini disinyalir dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja serta kurang efektifnya kepemimpinan dalam lembaga tersebut.

Kinerja pegawai pada LPD Kecamatan Selemadeg menjadi fokus penelitian ini yang bermaksud untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Dalam rangka memperbaiki strategi pengelolaan SDM dan mendongkrak kinerja pegawai serta kebahagiaan nasabah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen LPD.

METODOLOGI

Penelitian ini mengenai Kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik di tempat kerja dan evaluasi kinerja melibatkan 80 orang berpartisipasi sebagai sampel dan populasi dalam penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh, yang sering dikenal dengan metode sensus, adalah metodologi pengambilan sampel yang digunakan. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam pengujian instrumen.

Karakteristik responden dari penelitian ini meliputi laki-laki berjumlah 43 orang dan perempuan berjumlah 37 orang, Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang dan sifatnya relative homogen maka dalam penelitian ini akan di ambil keseluruhan populasi sebagai responden, yang dimana biasanya disebut metode sampling jenuh sehingga jumlah responden adalah 80 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji instrument penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.738	Valid
	X1.2	0.795	Valid
	X1.3	0.748	Valid
	X1.4	0.833	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.856	Valid
	X2.2	0.655	Valid
	X2.3	0.776	Valid
	X2.4	0.887	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0.862	Valid
	X3.2	0.802	Valid
	X3.3	0.771	Valid
	X3.4	0.815	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.822	Valid
	Y1.2	0.769	Valid
	Y1.3	0.827	Valid
	Y1.4	0.855	Valid
	Y1.5	0.778	Valid
	Y1.6	0.815	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5.10 menunjukan nilai corrected item diatas 0,300 maka disimpulkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Nilai CronchbachAlpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.783	Reliabel
Motivasi Kerja	0.807	Reliabel
Budaya Organisasi	0.829	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.896	Reliabel

Hasil uji instrumen penelitian menunjukan nilai croncbach alpha diatas 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 5.11
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	80

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-
	Std. Deviation	0.0125000
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.054
	Negative	-0.094
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.071
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
a. Test distribution is Normal.		0.064
b. Calculated from data.		0.078
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu arah.

Tabel 5.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.201	4.983
	Motivasi Kerja	0.179	5.577
	Budaya Organisasi	0.142	7.048
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan Tabel 5.13 nilai tolerance masing-masing variabel diatas 0,100 dan nilai VIF dibawah 10 berdasarkan hal tersebut maka data terbebas dari uji multikolinearitas.

Tabel 5.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.447	0.686		3.566	0.001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0.009	0.085	-0.026	0.106	0.916

Motivasi Kerja	-0.055	0.087	-0.166	-0.626	0.533
Budaya Organisasi	-0.012	0.102	-0.034	-0.114	0.909
a. Dependent Variable: ABSRES					

Berdasarkan Tabel 5.14 nilai signifikan masing-masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,05. sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.397	1.536		0.258	0.797
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.094	0.191	0.058	2.932	0.006
	Motivasi Kerja	0.593	0.195	0.377	3.036	0.003
	Budaya Organisasi	0.785	0.228	0.481	3.442	0.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Tabel 5.15, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,397 + 0,094X_1 + 0,593X_2 + 0,785X_3 + e$$

Tabel 5.15
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.889	0.789	0.781	2.03563
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada Tabel 5.16 memperlihatkan bahwa besarnya nilai R adalah sebesar 0,889 ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 5.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.889	0.789	0.781	2.03563
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Diskusi

Pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabnanaan agar lebih terlibat dengan pegawainya dengan memberikan dukungan dan penghargaan; ini akan meningkatkan antusiasme karyawan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan hendaknya memberikan penghargaan dan penghargaan kepada pekerja atas kerja keras dan prestasinya jika ingin meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dalam bekerja.

Temuan Penelitian Tambahan Nilai customized R-squared sebesar 0,781 (78,1%) diperoleh dari koefisien determinasi. Dengan kata lain, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, mempunyai pengaruh sebesar 78,1% terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Selemadeg Kabupaten Tabanan, sedangkan sisanya sebesar 21,9% diberikan oleh variabel lain. Para peneliti di masa depan didorong untuk memperluas penelitian ini dengan memasukkan karakteristik seperti beban kerja dan semangat kerja yang diharapkan berdampak pada nilai bisnis. Dengan melakukan hal ini, mereka berpotensi memperluas ukuran sampel penelitian. Temuan dampak penelitian sebelumnya mungkin dapat dibandingkan dengan temuan penelitian ini.

SIMPULAN

1. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
2. Terdapat hubungan yang sangat menguntungkan dan signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara tingkat motivasi kerja suatu perusahaan dengan kinerja karyawan.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Budiarto Y, Selly. 2020. Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Jurnal Psikologi, Vol. 2, No. 2. Hal. 121-141.
- Dewi, Sarita, Permata. 2020. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2019. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Edison,E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana volume 03. NO. 09 tahun 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pandawa).

- Guna, I. Putu Andika Adi, I. Ketut Setia Sapta, and I. Gede Rihayana. "Pengaruh iklim organisasi, Motivasi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika jawa dewata Denpasar." *Values* 3.2 (2022): 401-417.
- Handajani, Sri. 2020. *Kajian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Malang*. Malang Mathis.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Muhammad. 2021. Impact of Job Satisfaction and Job Control on Organizational Commitment: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan Civil Aviation Authority. *Journal of Managerial Sciences*. Vol.6(2), pp: 139-154 Lamidi. 2020.
- Mamik. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XX (1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.9 (1): h: 12-22. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta di PKU.
- MM, Dr Kasmir. "M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*." *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*: 300.
- Novitasari, Putri, and Budhi Satrio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRRM)* 5.9 (2021).
- Oktora, Jublina, Mohamad Rizan, and Sihol Situngkir. "Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. Sanjayatama Lestari." *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis* 1.1 (2024): 41-64.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, Kadek Rista Ananda Putra, and Nengah Landra. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan." *Value* 3.9 (2022): 2774-3020.
- Robbins, S. W (2020), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. dan Jackson. John H. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, H. E. (2020). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-27.
- Tania, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Tailan, Natalia, Anak Agung Dwi Widnyani, and Ni Made Satya Utami. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan motivasi terhadap kinerja karyawan warung mina cabang renon." *Values* 2.2 (2021).
- Tucuan, Roy Johan Agung (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali: Supartha, Wayan Gede (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana); Riana, I Gede (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana).