

Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

Yunni Rusmawati DJ

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan

e-mail: yunnirusmawati@unisla.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah semua karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia sebanyak 152 orang. Jumlah sampel diambil 53% dari 152 orang hasilnya 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

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

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of leadership style, work motivation and work environment on the performance of employees of PT Terminal Teluk Lamong in Surabaya. This type of research is descriptive quantitative research. The population is all employees of PT Berlian Jasa Terminal Indonesia as many as 152 people. The number of samples taken is 53% of 152 people, the result is 80 respondents. The sampling technique used is simple rand-mass sampling. Based on the results of the analysis, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT Berlian Jasa Terminal Indonesia employees, work motivation has a positive and significant impact on the performance of PT Berlian Jasa Terminal Indonesia employees, and the work environment has a positive and significant impact on the performance of PT Berlian Jasa Terminal Indonesia employees.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peran utama dalam merancang dan mengembangkan suatu organisasi sehingga dapat bertahan dan mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adaperan aktif manusia didalamnya, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Manusia memiliki peran dalam setiap kegiatan organisasi sehingga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Dalam

mengatur dan mengelola sumber daya manusia organisasi tidak mudah karena setiap manusia mempunyai pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pencapaian tujuannya termasuk perusahaan swasta.

Kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya melalui kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011). Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang telah dicapai. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran karyawan selama di kantor. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawannya dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Suatu instansi pemerintahan dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengetahui seberapa baik kinerja dari karyawan. Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Potu, 2013). Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Darmin et al, 2015). Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada cara atau gaya dari seorang kepemimpinan karena seorang pemimpin memiliki wewenang untuk mengatur pegawainya agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan diharapkan dapat melakukan pembinaan secara sungguh-sungguh terhadap karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Kualitas kinerja pimpinan perusahaan dapat dilihat dalam melayani karyawan dan pelanggannya. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan sikap kepemimpinan yang baik dalam mengelola suatu organisasi sehingga setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dapat mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Eka & Ismiyati, 2015). Seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawannya karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Jika motivasi kerja seseorang kurang maka hal tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang berdampak pada tujuan dan target yang telah ditentukan.

Kinerja selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang optimal sehingga memiliki semangat dalam bekerja menyelesaikan tugasnya. Selain itu kondisi lingkungan yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan seorang pekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Anasari & Suryani, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang baik seperti memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja, lingkungan tempat kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan antar pekerja yang baik sehingga dapat meningkatnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan pada perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia yang terkadang tidak mengutamakan kedisiplinan saat bekerja, terbukti dari tidak adanya karyawan saat jam kerja sedang berlangsung sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang membuat banyak keluhan dari pelanggan atau *shipper* yang secara umum mengeluhkan, bahwa kurangnya pengertian karyawan terhadap kecepatan waktu karyawan dalam melayani *shipper*. Terkadang jika ada *shipper* yang membutuhkan sesuatu yang bersifat mendadak karyawan tidak kunjung merespon kebutuhan tersebut.

Dengan adanya keluhan yang dialami pelanggan atau *shipper* maka dibutuhkan karyawan yang mengutamakan penanganan kebutuhan pelanggan yang baik, dengan memperhatikan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan permasalahan diatas sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga akan meningkatkan kualitas penanganan terhadap pelanggan atau *shipper*. Dengan itu maka menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

yang akan diuraikan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia”.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011). Kinerja suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan baik.

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin masing-masing mempunyai cara tersendiri, gaya tersendiri untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mulyadi & Syafitri, 2019), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Jika latar belakang pemimpin sama tetapi cara dan gayanya berbeda, tampilan dari kepemimpinannya akan berbeda pula. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan hasrat dan minat dorongan dan kebutuhan harapan dan cita-cita penghargaan dan penghormatan (Sunnyoto, 2013). Motivasi sangat penting kaitannya dengan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dan sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah

kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibsonaet al,a2000).

Lingkungan Kerja

Menurut Ekaningsih (2012) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisiki atau nonafisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, dan kesan betah kerja. Dengan kondisi lingkung yang bersih dan aman akan menimbulkan rasa senang, selain itu hubungan antar karyawan yang baik sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat.

METODE

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indoensia berjumlah 152 orang. Pengambilan sampel menurut Arikuntoa(2010:k120), jika subjeknya kurang dari 100 orang atau sebaiknya diambil semua, apabila subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih jumlah populasi penelitian ini adalah 152 orang, maka peneliti memutuskan mengambil sampel sebanyak 53% dari jumlah populasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini 80 orang dari karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *probability sampling* jenis *simple random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono:2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menguji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

Model	<i>Unstandardize Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	80	
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	.767	Data terdistribusi normal
<i>Asymp.kSigp (2-tailed)</i>	.598	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian *Kolmogrov Smirnovotest* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar 0,05 ($0,598 > 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil yang didapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Model	<i>Sig.</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,504	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,556	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,352	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah gaya kepemimpinan bernilai 0,504, motivasi kerja bernilai 0,556 dan lingkungan kerja bernilai 0,352 semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil yang didapatkan dalam uji multikolinieritas adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleran ce	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,945	11,058	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,751	11,332	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,772	11,296	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan 0,945, nilai *tolerance* variabel motivasi kerja 0,751 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,772, yang semuanya > 0,10. Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai a dan b₁, b₂, b₃ dalam uji regresi linier berganda adalah:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Constant	1,692	0,750	0,456
Gaya Kepemimpinan	0,215	2,697	0,009
Motivasi Kerja	0,227	2,506	0,014
Lingkungan Kerja	0,467	4,754	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan persamaanya adalah :

$$y = 1,692 + 0,215x_1 + 0,227x_2 + 0,467x_3$$

Uji F

Perhitungan F_{hitung} adalah :

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sumiof square	Df	Mean square	F	Sig.o
Regression	324,046	3	108,015	22,877	0,000 ^a
Residual	358,842	76	4,722		
Total	682,887	79			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 22,877 lebih besar dari F_{tabel} 22,722 dengan nilai signifikan 0,0000 dan kurang dari 0,05. Hal ini menandakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Uji T

Perhitungan uji t_{hitung} adalah:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	B	t	Sig.
Constant	81,692	0,750	0,456
Gaya Kepemimpinan	80,215	2,697	0,009
Motivasi Kerja	80,227	2,506	0,014
LingkungaKerja	80,467	4,754	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,697 > 1,991), maka variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai signifikany(0,009) lebih kecil dari 0,058(α).

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,506 > 1,991$), maka variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai signifikan ($0,014$) lebih kecil dari $0,050(\alpha)$.

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,754 < 1,991$), maka variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai signifikan ($0,000$) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$.

Koefisien determinasi (R^2)

Perhitungan nilai koefisien determinasi adalah:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.Error Estimate
1f	40,689 ^a	50,475	60,454	2,173

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis data dengan program *SPSS 15 for Windows Evaluation Version* yang ditunjukkan pada tabel 7 diperoleh Adjusted R square (R^2) sebesar 0,454, hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 45,4\% = 54,6\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya pemimpin dapat mengatur pegawainya dengan baik maka hasil pekerjaan setiap karyawan akan menjadi baik pula.
3. Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja, motivasi kerja menggambarkan kondisi nyata berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, suasana kerja, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 yang diperoleh dalam analisis regresi linier berganda dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan agar lebih menyeimbangkan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan dikarenakan ketika semua berjalan beriringan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini dilakukan agar dapat dijadikan pembandingan sekaligus pelengkap penelitian ini.

- b. Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan limpung kabupaten batang*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.,
- Candrawati, Eni., Maryam, S & Damayanti, R. *Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kadus Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar*.
- Darmin, Y., Azis, I., & Kaesang, H. S. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. d*.
- Ekaningsih, Sri Ana. 2012. “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*”. Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Eka, S. N., & Ismiyati. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara*. 4(2), 562–574.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2000. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber*

Daya Perusahaan.

- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga.* <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.265>
- Potu, aurelia. (2013). *Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado.* 1(4), 1208–1218.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja.*
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).*
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Winarni, Rahmaningtyas, W. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa.*