

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau disingkat SDM memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat dan memberikan pengaruh besar pada suatu perusahaan agar dapat bertahan dan mampu bersaing. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Tiong, 2023:1).

Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan Afkari, dkk., (2022:501). Sedangkan menurut Ariyanto, dkk., (2021:83) Sumber daya manusia merupakan keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki oleh manusia baik berupa kecerdasan, tenaga, kreativitas, antusias, dan

potensi lainnya yang membuat manusia tersebut mempunyai nilai guna yang tinggi untuk membuat perusahaan mencapai tujuan dan target usahanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Menurut Dinda,dkk, (2021) Menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut pendapat Tanjung (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Menurut Mardika (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sedangkan menurut Mahri (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya karena dengan kurangnya disiplin kerja dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diabaikan atau dilanggar. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satu alat ukur untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berikut data absensi pada LPD Desa Adat Mas:

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
LPD Desa Adat Mas Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja sebenarnya (Hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4=2x3	5	(6)= (4-5)	(7)=5:4x100%
Januari	39	25	975	37	938	3.79
Pebruari	39	22	858	33	825	3.84
Maret	39	23	897	38	859	4.23
April	39	24	936	34	902	3.63
Mei	39	22	858	33	825	3.84
Juni	39	20	780	38	742	4.87
Juli	39	24	936	39	897	4.16
Agustus	39	23	897	36	861	4.01
September	39	24	936	37	899	3.95
Oktober	39	24	936	36	900	3.84
November	39	22	858	37	821	4.31
Desember	39	25	975	40	935	4.10
Jumlah	468	278	10.842	438	10.404	48.57
Rata-rata						4.04

Sumber : Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Mas 2024

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulan cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 4.04% dengan data absensi terendah sebesar 3.63% dan data absensi tertinggi sebesar 4.87%. Menurut Suwandika, dkk., (2019) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di LPD Desa Adat Mas

tergolong tinggi. Dari tabel tersebut terindikasi adanya penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas. Maka dari itu disiplin waktu sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan dan atasan LPD Desa Adat Mas terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti kurangnya disiplin kerja karyawan, dilihat dari beberapa karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan dengan kepentingan perusahaan, contohnya seperti, meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas yang menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak bisa selesai tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikannya. Selain itu ada karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, serta ada karyawan yang sering bekerja setengah hari tanpa alasan yang jelas. Maka dari itu disiplin sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Hasil penelitian oleh Kusumah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh Iptian, dkk., (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aeni (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sedangkan semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020) dengan hasil penelitian disiplin kerja

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk., (2021) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting ketika menjalankan pekerjaan. Alur komunikasi yang benar akan membuat perusahaan lebih memiliki sistem kerja yang baik Marpaung, dkk, (2020). Menurut pendapat Ambarita (2018:42), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau (lazim), baik dengan simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan. Menurut Koesomowidjojo (2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.

Menurut Hamali, (2018:224) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Sedangkan menurut Hartati, dkk, (2020) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Adapun permasalahan komunikasi yang terjadi pada LPD Desa Adat Mas belum berjalan secara maksimal, terlihat dari sering terjadi kesalah pahaman informasi atau *misscommunication* antara karyawan satu dan karyawan lainnya, contohnya seperti, karyawan yang memberikan informasi mengenai pekerjaan dan tulisan yang sering tidak jelas, sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja. serta kurangnya tegur sapa antara karyawan yang lain. Terjadinya *misscommunication* yang kurang baik dari setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian oleh Syahrudin, dkk, (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh Prayogi (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Soleh, dkk, (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Herawati, dkk., (2022) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Paramarta, dkk., (2021) kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dewi, dkk, (2021) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adapun menurut Mahri (2021) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Sedangkan menurut pendapat Febbyani (2019) kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atau jasa tenaga yang telah diberikan oleh karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan LPD Desa Adat Mas terdapat beberapa permasalahan dalam pemberian kompensasi, dimana beberapa karyawan merasa belum puas dengan pemberian kompensasi seperti tunjangan, bonus atau insentif yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukannya. contohnya seperti, karyawan yang bekerja dilapangan diberikan uang tunjangan bensin tetapi tunjangan tersebut dirasa tidak mencukupi dikarenakan biaya bensin yang dihabiskan lebih banyak dari tunjangan dan jarak rumah nasabah pun cukup jauh. Pemberian kompensasi yang kurang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Natsir,dkk.,(2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh Arif,dkk.,(2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zaeni,dkk., (2022) yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen,dkk.,(2019) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hakim,dkk., (2020) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Rosmaini (2019:2) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Rifa, (2019:6) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahayu (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan

hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Di dalam perusahaan berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut dilatar belakangi oleh kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka perusahaan juga akan berkembang lebih pesat.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah salah satu lembaga keuangan pedesaan yang saat ini sedang berkembang terutama di Bali. LPD merupakan badan usaha milik desa pakraman yang beroperasi atau bergerak dibidang keuangan atau perkreditan. Dimana tujuan didirikannya LPD yaitu untuk memajukan perekonomian pada warga desa melalui pemberian pinjaman dan warga desa juga dapat menyimpan uangnya dalam bentuk tabungan sukarela maupun tabungan berjangka. LPD Desa Adat Mas merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang memberikan layanan kepada masyarakat berupa tabungan, deposito dan pinjaman, dimana jika ada nasabah yang ingin melakukan peminjaman akan dikenakan biaya atau bunga, biaya atau bunga yang di dapatkan ini akan menjadi keuntungan bagi LPD.

LPD Desa Adat Mas berlokasi di jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud. LPD Desa Adat Mas saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu lembaga keuangan mikro yang dipercayai dan mampu memeberikan dampak yang positif bagi perekonomian. Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan pada LPD Desa Adat Mas maka diperoleh data bahwa LPD Desa Adat Mas memiliki karyawan sejumlah 39 orang dimana setiap karyawannya memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Menurunnya kinerja karyawan dapat

dilihat dari data target realisasi pencapaian laba LPD Desa Adat Mas Tahun 2018-2022 Sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Target Realisasi Pencapaian Laba Tahun 2018-2022
Pada LPD Desa Adat Mas

Tahun	Target Laba	Pencapaian Laba	Persentase
2018	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.630.712.590	103%
2019	Rp. 3.700.000.000	Rp. 3.803.515.100	102%
2020	Rp. 3.900.000.000	Rp. 2.252.899.350	57%
2021	Rp.4.100.000.000	Rp. 2.752.889.350	67%
2022	Rp.4.300.000.000	Rp. 2.604.502.287	60%

Sumber : Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Mas (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi dari tahun 2018-2022 penggunaan target mengalami fluktuasi setiap tahunnya dan realisasi yang paling tinggi terjadi di tahun 2018 dengan laba sebanyak Rp.3.630.712.590 dengan target 3.500.000.000, sedangkan persentase realisasi yang paling rendah terjadi di tahun 2020 dengan laba sebanyak 2.252.899.350 dengan target 3.900.000.000 dapat dilihat bahwa laba LPD Desa Adat Mas mengalami fluktuasi. Penjelasan diatas membuktikan bahwa kinerja karyawan menurun. Sehingga akan berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja perusahaan tersebut. Karena kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang terjadi pada LPD Desa Adat Mas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh**

Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas

1.4 Manfaat Penelitian

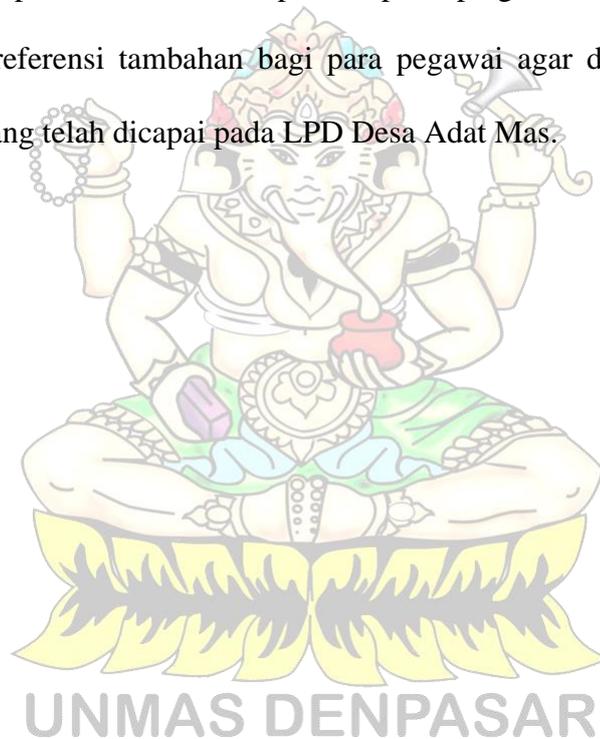
Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawancara yang lebih luas, dapat dipakai sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sehingga mempermudah dalam penelitiannya.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun referensi tambahan bagi para pegawai agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai pada LPD Desa Adat Mas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Landasan teori adalah teori-teori relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian teori motivasi yang dimukakan oleh Edwin Locke 1968 (Rahmawati, 2021: 194). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya.

Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya, capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap prilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi Qomariah dkk (2023). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat

meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Teory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik di identikan sebagai tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Menurut Dinda, dkk, (2021) Menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Mahri (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Firmansyah,dkk, (2023) disiplin adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Harianto 2020) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fauzia,dkk, (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Patuh pada semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Tingkat kehadiran.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela 2021:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang memiliki beberapa komponen sebagai berikut:

- a. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan disuatu organisasi. Menurut pendapat Ambarita (2018:42), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau (lazim), baik dengan simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan. Menurut Koesomowidjojo (2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.

Adapun pendapat menurut Hamali (2018:244) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahanya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, komunikasi merupakan proses penyampaian atau

perpindahan suatu informasi, ide, gagasan dan pesan, dari pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Unsur- Unsur Komunikasi

Terdapat beberapa pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi artinya komunikasi hanya dapat terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, pengaruh dan umpan balik (Pebriyanti, 2022). Adapun unsur-unsur didalam komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi
- b. Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isi pesan berupa ilmu pengetahuan, hiburan, atau nasehat
- c. Media adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Media komunikasi ini terbagi atas media massa (alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan secara massal) dan media nirmasa (tatap muka)
- d. Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara
- e. Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, disarankan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan

- f. Umpun balik selain berasal dari penerima, umpun balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meskipun belum sampai pada penerima

3. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Komunikasi menurut (Pebriyanti, 2022) pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

a. Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan dan tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktekan sehari-hari khususnya didalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, keterampilan, individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi

b. Komunikasi Verbal dan Non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan dan tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling mengisyaratkan dengan gerak badan saja.

4. Indikator yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Ginting,dkk., (2021:36) ada lima hal yang dapat dilakukan untuk mengukur komunikasi yang efektif yaitu:

a. Pemahaman

menerima dan memahami secara cermat makna pesan yang dimaksudkan oleh komunikator. Pemahaman komunikasi mampu menjadi salah satu faktor untuk meminimalisir kesalah pahaman antara dua belah pihak

b. Kesenangan

Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain. Seperti halnya pemimpin menanggapi pendapat maupun saran yang diberikan oleh karyawannya dengan baik serta tegur sapa antara rekan kerja yang baik

c. Mempengaruhi sikap

Komunikasi dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan meyetujui sesuai dengan yang kita inginkan dan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan bersama tim

d. Hubungan sosial yang baik

Secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan. Komunikasi yang

baik mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dengan atasan

e. Tindakan

Komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan nyata, dengan komunikasi dapat mempermudah pimpinan dalam mengintruksikan pekerjaan kepada bawahan atau karyawan

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Paramarta,dkk, (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dewi,dkk,(2021) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun menurut Mahri (2021) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa,

kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan

2. Tujuan Kompensasi

Menurut (Dewi 2023) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

a. Ikatan Kerjasama

Memberikan kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara pengusaha atau atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan atasan harus membayar kompensasi

b. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

c. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

d. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati

peraturan-peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

3. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Nurwati (2021) Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

a. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

b. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menjabat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

c. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil

d. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan Pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Menurut Firdaus (2022:21) yaitu:

a. Gaji

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

b. Insentif

Insentif atau bonus merupakan imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan karena kinerjanya telah melebihi standar atau target kerja yang telah ditentukan

c. Tunjangan

balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya transportasi, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan pensiun

d. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja

e. Fasilitas

segala suatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain lain

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Rosmaini, (2019:2) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Rifa, (2019:6) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahayu (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang

dicapai oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Hakim (2020) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
- c. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
- d. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Silaen,dkk.,(2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a. Faktor individu
yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul).
- b. Faktor organisasi
adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (job description)
- c. Faktor psikologis
ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Dalam

suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2018:351) Indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas

jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap karyawan, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian dan terdahulu:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumah (2022) dengan judul penelitian *“The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The West Cikarang Sub- District”* Variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 Variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 responden, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Kecamatan Cikarang Barat, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel Disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian,dkk, (2020) dengan judul penelitian “*The Effect Of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 Variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja Karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bangkulu.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bangkulu., sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebasnya.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aeni (2021) dengan judul penelitian “*The Influence Of Leadership Style, Motivation and Work Discipline On Employee Performance*” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 82 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT HTSI.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT HTSI, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi,dkk,(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 36 responden, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadinata,dkk, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 58 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel Grand Zuri Kuta, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin,dkk, (2020) dengan judul penelitian “*The Influence Of Communication, Training, And Organizational Culture on Employee Performance*” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi, Pelatihan, dan Organisasi Budaya serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 69 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan,

dan organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Agama Kota Bima.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Kementrian Agama Kota Bima, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya.

7. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2019) dengan judul penelitian "*The Influence Of Communication and Work Discipline To Employee Performance*" Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi dan Disiplin Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 74 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara simultan dan pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

8. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soleh,dkk, (2020) dengan judul penelitian “*The Effect Of Locus Of Control And Communication Toward Employee Performance*” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 Variabel independen (bebas) yaitu Lokus Kontrol, dan Komunikasi serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 48 karyawan, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya.

9. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri,dkk.,(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangi Bali ” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 35 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Wangi Bali, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya

10. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandari,dkk.,(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi 132 dan sampel yang digunakan berjumlah 57 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Setda Kabupaten Gianyar, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya.

11. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natsir,dkk., (2022) dengan judul penelitian "*The Effect Of Compensation, Motivasi and Work Discipline On Employee Performance at PT Totoku Toryo Indonesia*" Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 98 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Totoku Toryo Indonesia.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Totoku Toryo Indonesia, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

12. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif,dkk.,(2019) dengan judul penelitian "*Effect Of Compensation and Discipline On Employee Performance*" Variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 Variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi, dan Disiplin Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 47 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Sumatera Utara.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Bina Marga Sumatera Utara, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

13. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaeni,dkk.,(2022) dengan judul penelitian "*The Effect Of Compensation and Work Environment On Employee Performance*" Variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 Variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 134 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada skretariat daerah kabupaten luwu.

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada skretariat daerah kabupaten luwu, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebasnya.

14. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustinus,dkk, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ashitaba Artshop Bali” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 30 orang, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba Artshop Bali

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Ashitaba Artshop Bali, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

15. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi,dkk.,(2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Kepemimpinan Pembangunan di Denpasar” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja Kerja serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 34 orang, teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Kepemimpinan Pembangunan di Denpasar

Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Perusahaan Kepemimpinan Pembangunan di Denpasar, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebasnya.

