BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang tersebar di wilayah Bali merupakan bisnis jasa keuangan yang dikelola oleh Desa Pekraman atau Desa Adat. Badan usaha LPD sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh Desa Adat, merupakan lembaga bisnis yang dikeloladengan tujuan untuk memperoleh laba. Lembaga Perkreditan Desa wajib melaksanakan fungsi perusahaan dalam upaya mengoptimalkan potensi modal sendiri dalam rangka mencapai tujuan mendapatkan laba, sehingga laba tersebut dapat ditanamkan kembali untuk memperkuat struktur permodalan. Pengelolaan modal yang efektif dan efisien akan menjadi penentu keberhasilan dalam memperkuat cadangan modal baik tujuan memperkuat likuiditas maupun sebagai cadangan yang diperlukan untuk menghadapi risiko kerugian sebagai akibat dari kredit macet tak tertagih serta risiko bisnis lainnya.

Lembaga Perkreditan Desa adalah lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usahanya seperti lembaga perbankan, serta pada intinya bersaing dengan pasar keuangan, sehingga dalam gerakpertumbuhannya tidak dapat dipisahkan dengan kondisi pendukung dalam rangka mencapai pertumbuhan usaha, sepertiperkembangan struktur permodalan, pertumbuhan aset, serta pengendalian risiko pinjaman. Struktur modal Lembaga Perkreditan Desa penting untuk dikaji dalam rangka menganalisis sumber pendanaan untuk kelangsungan usaha. komunitas memiliki informasi yang cukup dan dapat

UNMAS DENPASAR

dengan mudah mengaksesnya. Keempat, jumlah tabungan menunjukkan bahwa LPD bukan hanya merupakan lembaga pemberi pinjaman (lending institution) tetapi juga sebagai lembaga penerima tabungan (saving institution), telah mampu berperan sebagai lembaga perantara keuangan seperti Bank umum.

Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa yang tersebar di Kabupaten Badung sampai akhir tahun 2021 berjumlah 122, saat ini telah berfungsi dengan baik tidak saja sebagai lembaga keuangan dalam rangka memenuhi kebutuhan permodalan bagi warga Desa Adat bersangkutan, tetapi juga dapat memberikan kontribusi sebesar 30% dari laba setiap tahun disumbangkan kepada Desa Adat sebagai sumber keuangan Desa yang berfungsi dalam melaksanakan berbagai kegiatan sosial keagamaan. Berdasarkan data dari LPLPD Kabupaten Badung (2021) Kabupaten Badung yang terdiri dari 6 kecamatan terdapat 122LPD dengan mempekerjakan sebanyak 1.371 orang karyawan. Secara kelembagaan sampai dengan tahun 2020 telah tercatat sebanyak 122 unit LPD dengan jumlah asset sebesar Rp 7,218.580.087.000 dan laba sebesar Rp 75.974.785.000. Pemerintah daerah Kabupaten Badung secara umum sudah berhasil di dalam mengelola LPD, namun tantangan dan ancaman LPD ke depan semakinbesar dan komplek.

UNMAS DENPASAR

Kinerja LPD belum sesuai dengan yang diharapkan terbukti dengan meningkatnya jumlah LPD yang tidak aktif dan jumlah laba cenderung menurun. Dilihat dari kinerja kesehatan LPD juga mengalami penurunan yaitu tahun 2016, LPD dengan katagori sehat sebesar 77,78 % menurun menjadi 47,83 % tahun 2020. Pembentukan cadangan untuk piutang terklasifikasi juga

menunjukkan kinerja yang cukup baik.Empat faktor yang saling terkait dapat menjelaskan pertumbuhan begitu cepat sebagai lembaga keuangan di Provinsi Bali yaitu: Pertama, pertumbuhan yang cepat tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa pemerintah provinsi Bali memiliki keinginan yang kuat untuk menyediakan akses kredit bagi masyarakatnya melalui pendirian LPD. Kedua, pertumbuhan yang sangat cepat pada portofolio nasabah dan pinjaman mengindikasikan bahwa LPD baik sebagai lembaga keuangan maupun tata kelolanya sesuai dengan mekanisme dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Bali, terutama di daerah pedesaan. Ketiga, karena masing-masing LPD beroperasi hanya di lingkungan desa adat yang wilayahnya relatif kecil.

LPD Desa Adat Kelan Didirikan pada 03 September 1991, faktor yang menyebabkan LPD Desa Adat Kelan didirikan karena adanya arahan dari SK Gubernur Bali Nomor 588 Tahun 1991 tentang Pendiri Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tingkat II Badung Tahun 1991/1992 dan Menurut Krama/Masyarakat Desa Adat Kelan memang diperlukan untuk didirikan LPD di Desa Adat Kelan prosedur dan proses berdirinya LPD Desa Adat Kelan dasar hukum didalam pengelolaanya Dasar Hukum pendirian LPD Kelan itu berdasarkan SK Gubernur Nomor 588 tahun 1991, dan saat ini pengelolaannya itu berdasarkan SK Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 Sumber modal yang diperoleh dalam Pembangunan awal mula berdirinya LPD Modal awal dari Iuran Krama/ Kas Desa Adat, tetapi untuk pemerintah hanya memberikan 3 Juta Rupiah pada saat itu.

Perkembangan LPD saat ini dibandingkan pada awal LPD Desa Adat Kelan berulang-ulang memiliki masalah sehingga perkembangan LPD Desa

UNMAS DENPASAR

Adat Kelan bisa dikatakan lambat, tapi saat ini LPD Desa Adat Kelan mengalami pertumbuhan yang pesat dan kepercayaan nasabah serta krama semakin besar membantu Desa Adat Dalam konsep Tri Hita Karana yakni Prahayangan, Pawongan dan Palemahan. Membantu Desa Adat dalam mewujudkan sukerta tata Agama, sukerta Tata Parahyangan, Sukerta Tata Pawongan dan sukerta Tata Palemahan. Membantu Krama Desa mewujudkan catur Purusa Artha yaitu Dharma, Artha, Kama dan Moksa. Mendorong Pemerataan Kesempatan Berusaha bagi setiap Krama Desa Dengan Penyediaan Akses layanan Keungan yang Mudah dan Cepat, serta sesuai dengan nilai Adat dan Budaya Bali yang dijiawai Agama Hindu. visi dan misidi LPD Desa Adat Kelan sudah terealisasi secara maksimal Sejauh ini sudah berjalan dan masih diusahakan untuk maksimal. perbandingan struktur organisasi LPD pada awal didirikannya dengan struktur organisasi LPD yang sekarang sangat jauh berbeda, dari pendirian diawal sebanyak belasan orang, saat ini sudah hampir puluhan orang. Peranan masyarakat di desa terhadap keberadaan LPD Kelan sangat berperan, karena pada dasarnya LPD itu hanya melayani Masyarakat di Lingkungannya saja. yang membuat masyarakat tertarik menjadi nasabah maupun klien pada LPD Desa Adat Kelan Terdapat beberapa pelayanan, apalagi SDM saat ini adalah SDM yang Muda-Muda pengelolanya sehingga Lembaga bisa mengikuti Trend yang terjadi di luarsanasehingga bisa menarik perhatian dari nasabah/krama.kekurangan di LPD DesaAdat Kelan Mungkin masih terdapat beberapa kepercayaan/trust krama desa yang belum bisa di"obati" sehingga LPD Desa Adat Kelan belum bisa memaksimalkan targetnya.

UNMAS DENPASAR

Oleh karena itu salah satu faktor yang yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen SDM memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh SDM yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan, Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Rosmalinda dan Safrianto (2021) kinerja karyawan merupakan masalah sentral yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan organisasi atau perusahaanuntuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut Jeni (2021), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemauan atau kesediaan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam lingkungan kerja, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai faktor dapat mempengaruhi, seperti pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

Menjadi lembaga keuangan, LPD Desa Adat Kelan tidak terlepas dari berbagai permasalahan salah satunya kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari target yang ditetapkan LPD Desa Adat Kelan

UNMAS DENPASAR

belum dapat tercapai secara maksimal, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penyaluran Kredit Dan Penghimpunan Dana Deposito LPD Desa Adat Kelan Tahun 2018 – 2022

TAHUN	TARGET		REALISASI		PERSENTASE	
	Kredit	Deposito	Kredit	Deposito	Kredit	Deposito
2018	20.385.018.055	22.277.033.333	18.969.259.844	15.011.000.000	93,05	67,38
2019	23.442.770.763	23.504.736.666	20.889.439.559	13.778.000.000	93,37	58,62
2020	25.379.146.000	24.638.936.666	19.369.586.558	20.039.500.000	76,32	81,33
2021	26.234.621.000	25.672.936.666	20.057.882.245	19.280.000.000	76,46	75,10
2022	22.884.271.000	27.702.338.666	20.098.620.513	24.346.000.000	87,83	87,88

Sumber : LPD Desa Adat Kelan 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah tabungan, deposito, pinjaman dan seluruh nasabah yang sudah melakukan transaksi pada LPD Desa Adat Kelan mengalami fluktuasi yaitu terdapatjumlah naik dan turun pada setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah transaksi di tahun 2019 yang mengalami penurunan dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan tetapi belum mencapai target. Jadi pada LPD Desa Adat Kelan ini terdapat jumlah nasabah yang menabung, melakukan deposito dan pinjaman mengalami fluktuasi begitu juga dengan pendapatan operasionalperusahaan. Fenomena ini disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal dari perusahaan. Faktor eksternal disebabkan karena adanya dampak dari pandemi beberapa tahun lalu yang menyebabkan perekonomian di Indonesia menurun. Sedangkan faktor internal perusahaan yang

UNMAS DENPASAR

menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan yaitu terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan seperti beberapa karyawan kurang dalam memahami sistem kerja yang baru, dengan kemampuan para karyawan masih kurang terutama dalam perubahan sistem dari manual ke sistem digital.

Sistem baru yang diterapkan masih belum stabil karena masih ada beberapa karyawan yang belum terbiasa untuk bekerja dengan sistem digital jadi ketika ada program baru maka ada perpindahan sistem dari manual menjadi digital yang mengharuskan karyawan untuk menyesuaikan diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap operasional perusahaan.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil- hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana dkk,,(2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Farisi dkk,(2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti dkk,(2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun salah satunya adalah Pelatihan Kerja, Pelatihan adalah usaha yang sistematis

UNMAS DENPASAR

dan terorganisasi untuk memperoleh informasi, kemampuan, dan sikap melalui pengalaman belajar untuk meningkatkan kemanjuran dalam melakukan berbagai tindakan atau kegiatan, menurut Roger dan Caple dalam Priansa (2019:23).Dan menurut Jackson. *et al.*,(2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupin tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja prusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Fenomena Pelatihan kinerja yang terjadi pada LPD desa adat Kelan saat ini masih kurang efektif karena Kurangnya program pelatihan yang beragam Lembaga perkreditan desa Kelan saat ini hanya menyelenggarakan program pelatihan kerja terbatas seperti pelatihan tentang penggunaan Microsoft office, terutama yang berkaitan dengan keterampilan penggunaan komputer. Hal ini dapat menyebabkan kekurangan peluang bagi individu yang ingin mengembangkan keterampilan di sektor lain yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar. Oleh sebab itu sebuah pelatihan sangat perlu di kembangkan

UNMAS DENPASAR

lagi pada LPD Desa adat kelan ini untuk meningkatkan kualistas dalam pelayanan dan juga kinerja terhadap karyawan.

Hasil Penelitian Daniati dan Yunus (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positifdan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, Hasil tersebut jugadi perkuat oleh hasil penelitian Sudrajat (2020), Yonatan (2019), Firmansyahdan Aima (2020), Adnyani. *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan. namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Virya (2019) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunyauntuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbahkan arah, intensitas danketekunannya.

Wiryang dkk,(2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak)

UNMAS DENPASAR

bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Pada dasarnya, ras manusia atau masyarakat akan mati tanpa kebutuhan dasar manusia di masyarakat. Sesungguhnya, kebutuhan dasar manusia adalah sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberlanjutan ras manusia di kehidupan bermasyarakat. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan keamanan atau kebutuhan keamanan berhubungan dengan perlindungan dan kelangsungan hidup dari situasi kacau, gangguan sosial, gangguan sosial dan bahaya fisik.

UNMAS DENPASAR

Teori motivasi menurut Robbin (2019) menyatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutandengan upaya ke arah setiap tujuan. Robbins (2019)

mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Makmun dalam (Lantara dan Nusran 2019) Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Menurut Edwin Flippo (Ajabar 2020) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan pengertian- pengertian diatas, maka dapat disimpukan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan tugas dan kewajibannya agar mencapai suatu tujuan agar bisa memenuhi kebutuhan individu tersebut.

LPD Desa Adat Kelan juga mengalami permasalahan mengenai pemberian benefit kepada karyawanya. Dimana benefit yang di dapatkan oleh jabatan rendah belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Laporan Benefit Karyawan Pada LPD Desa Adat Kelan

Jabatan	Benefit					
	Tunjangan Jabatan	Uang Makan	Uang Transport	BPJS Kesehatan	BPJS Ketenagakerjaan	Bonus /Insentif
Ketua	√	√	X	√	√	X
Sekretaris	√	√	X	√	√	X
Bendahara	√	√	X	√	√	X
Kabag. Kredit	√	√	X	√	√	√
Kabag. Ops & Dana	√	√	X	√	√	√
Kasi Analis Kredit	√	√	X	√	√	√
Kasi Adm Kredit	√	√	X	√	√	√
Kasi Pembina Kredit	√	√	X	√	√	√
Kasi Kas	√	√	X	√	√	√
Kasi Tabungan	√	√	√	√	√	√
Staff Adm Umum& PPOB	X	√	X	√	√	√
Staff Analis Kredit	X	√	X	√	√	√
Staff Adm Pembina Kredit	X	√	X	√	√	√
Staff Tabungan	X	√	√	√	√	√
Security	X	√	X	X	X	X
Cleaning Service	X	√	X	X	X	X

Sumber : LPD Desa Adat Kelan 2023

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa masih adanya program kompensasi yang kurang optimal untuk mencapai pelayanan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya hasil penelitian data 60% dari jabatan tersebut hampir memperoleh semua benefit yang ada. Sedangkan 40% hanya memperoleh sebagian benefit yang di berikan oleh LPD Desa adat Kelan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Tinjauan teori Abraham Maslow (1943) pada tahap kebutuhan penghargaan, di temukan adanya pembenaran asumsi atas teori ini yang masih relevan pada pribadi millennial.

Sebagaimana teori tersebut berasumsi bahwa seseorang pada tahap pemenuhan penghargaan cenderung mengharpakan sebuah reward atas apa yang dia lakukan dalam pekerjaanya. Begitupun hasil penelitian menujukkan bahwa millennial masih mengharapkan adanya penghargaan dalam pekerja.

Hasil Penelitian Catio dan Sunarsi (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian Harsan. *et al.*,(2020), Erwin dan Suhardi (2020), Hendra (2020), Akmal dan Sugianto (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukriyani (2020) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain Pelatihan dan Motivasi kerja, Disiplin kerja juga dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan. Organisasi yang telah

UNMAS DENPASAR

dibentuk tentunya memiliki aturan tersendiri yang perlu ditaati sebagai bentuk menjaga kedisiplinan di dalam organisasi. Terdapat beberapa definisi disiplin menurut para ahli di antaranya, menurut Chewe dan Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Setelah membahas terkait pengertian disiplin kerja, maka terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Chewe dan Taylor (2021:46) menyatakan bahwa faktor disiplin terjadi karena kurangnya motivasi dalam hal promosi dan perlakuanistimewa dari beberapa manajer atau atasan terhadap tim kerja mereka. Sementara menurut Sutrisno (2019:89-92) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian besar kecilnya kompensasi, karena kebiasaan karyawan yang biasanya berkerja sesuai dengan balas jasa yang setimpal dengan usaha yang telah diberikan untuk berkontribusi kepada perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

LPD Desa Adat Kelan juga mengalami permasalahan mengenai absensi karyawanya. Dimana absensi pada LPD Desa Adat Kelan cenderung

UNMAS DENPASAR

berfluktasi yang dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Absensi Pada LPD Desa Adat Kelan

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Ketidakhadiran (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Pesentase Absensi (%)
A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=E:Dx100 %
Januari	35	26	910	32	878	3,6
Februari	35	23	805	37	768	4,8
Maret	35	27	945	32	913	3,5
April	35	25	875	35	840	4,2
Mei	35	26	910	35	875	4,0
Juni	35	26	910	38	872	4,4
Juli	35	27	945	33	912	3,6
Agustus	35	26	910	36	874	4,1
September	35	26	910	38	872	4,4
Oktober	35	25	875	38	837	4,5
November	35	26	910	39	871	4,5
Desember	35	25	875	45	830	5,4
Jumlah		308	10780	438	10342	51,0
Rata-Rata						4,25

Sumber : LPD Desa Adat Kelan 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di LPD Desa Adat Kelan bulan Januari- Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 5,4 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 3,5 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 4,25 persen. Menurut Mudiartha dkk dalam Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan

UNMAS DENPASAR

karyawannya. dari data absensi pada LPD Desa adat Kelan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia. Seperti yang ada pada tabel 1.3, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan absensi dan jam kerja peraturan dasarmelakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Hasil Penelitian Prashakti dan Ekhsan (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Prasetyo dan Marlina,(2020), Hidayat (2020), Pasaribu dan Hutagalung, (2020) dan juga hasil penelitian Dariansyah dan Syahid (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2019) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Fenomena bisnis dan research gap yang ada mendorong penelitian menyesuaikan penelitian mengenai tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Kelan dimana dalam penelitian yang dilakukan, penulis mencoba menganalisis apakah pengaruh Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif atau tidak terhadap kinerja karyawan tersebut dengan judul "Pengaruh Pelatihan ,Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Kelan"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPDDesa Adat Kelan?
2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan padaLPD Desa Adat Kelan?
3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kelan?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kelan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada LPD Desa Adat Kelan

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai organisasi terhadap karyawan pada LPD Desa Adat Kelan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatasmaka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara rinci manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khusunya mengenai Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Kelan sehingga dapat memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran pentingnya Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa adat kelan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi almamater juga bahan referensi serta bahan bacaan bagi yang berkepentingan.

UNMAS DENPASAR

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasaryang kuat bahwa kinerja karyawan LPD sangat penting dalam pengelolaan LPD sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan krama desa dan desa adat sebagai pemilik LPD.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019: 86-87) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sis-tematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction), dan pengendalian (control) suatu gejala. Menurut Neuman (dalam Sugiyono 2019: 85) teori merupakan seperangkat konsep, de-finisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematik, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

2.1.1 Grand Theory

1) Goal Setting Teory

Dalam penelitian ini menggunakan teori utama (*Grand Theory*) yaitu *Goal Setting Theory*. Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masadepan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

Goal-Setting Theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individumenentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggikomitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifikdan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Menurut Untari dan Rani (2021) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Birnberg dalam Mahennoko (2011) teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan serta termotivasi dalam mencapai tujuan-tujuan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpukan bahwa *Goal- Setting Theory* merupakan teori penetapan tujuan yang mempunyai mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja perusahaan melalui pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pelatihan yang tepat, maka penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian dengan adanya motivasi kerja yang sesuai akan memberikan semangat bagi karyawan untuk dapat membantu mengatur kinerja yang diberikan oleh individu untuk

UNMAS DENPASAR

mencapai tujuan.Serta adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Farisi, S., *et al*.,(2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Seseorang membutuhkan sejumlah bakat dan keinginan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang menjadi tidak efektif.

Menurut Sinaga. *et al*.,(2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Kinerja mengacupada hasil. Ketika orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang spesifik, kinerja adalah hasilnya. Kinerja menurut Silalahi (2021), pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai olehorang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalamorganisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan tertentu dan periode.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

(a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

(b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

(c) Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

(d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

(e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila

UNMAS DENPASAR

mempunyai penghasilan yang sesuai.

(f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Nama	Indikator
Wangsa (2022)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pengetahuan tentang pekerjaan 4) Jangka waktu 5) Kemampuan bekerja sama
Maryati (2021:15)	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab
Kasmir (2019:208–209)	1) Kualitas (Mutu) 2) Kuantitas 3) Waktu 4) Ketepatan waktu

Berdasarkan indikator di atas dan di sesuaikan dengan penelitian ini, sehingga indikator yang digunakan adalah indikator dari Wangsa (2022) yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pengetahuan tentang pekerjaan, Jangka waktu *output*, Kemampuan bekerjasama.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan

dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rateb J et al., 2019). Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupin tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja prusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

2) Tujuan Pelatihan

Menurut Juwita (2019), Terdapat 6 tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

(a) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai di perusahaan

(b) Meningkatkan kualitas kerja.

(c) Meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada

(d) Memberikan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan yang lain dan mampu berprestasi secara maksimal.

(e) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai

(f) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Metode pelatihan menurut menurut Dessler (2020) ada beberapa metode yang digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, yaitu:

(a) *On the job training* (Di dalam kerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Yang termasuktermasuk metode on the job training adalah sebagai berikut:

(b) *Off the job training* (Di luar kerjaan)

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya.Yang termasuk dalam metode ini adalah:

3) Indikator Pengaruh Pelatihan Kerja

Nama	Indikator
Willson & Hikmah (2020)	1) Tujuan Pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 4) Kualifikasi peserta 5) Kualifikasi pelatih
Wahyuningsih (2019: 6)	1) Tujuan Pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 4) Kualifikasi Peserta 5) Kualifikasi pelatih
Murni & Kaesang (2019)	1) Kebutuhan Pelatihan 2) Proses pelatihan

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan indikator di atas dan di sesuaikan dengan penelitian ini, sehingga indikator yang digunakan adalah indikator dari Willson & Hikmah (2020) yaitu : Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualitifasi

peserta, Kualifikasi pelatih.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasidengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019), Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adha dkk, (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi

UNMAS DENPASAR

seseorang untuk bekerja. Bagi manajemen motivasi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja melakukan tugas-tugasnyadengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya berlangsung efektif dan efisien, jika manager mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

2) Faktor Faktor Motivasi Kerja

Menurut Meidita (2019) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

(a) Faktor Intern yaitu:

a) Keinginan untuk dapat hidup
b) Keinginan untuk dapat memiliki
c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
e) Keinginan untuk berkuasa

(b) Faktor Ekstern yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja
b) Kompensasi yang memadai
c) Supervise yang baik

UNMAS DENPASAR

d) Adanya jaminan kerja

e) Status dan tanggung jawab

f) Peraturan yang fleksibel

3) Indikator-Indikator Motivasi

Nama	Indikator
Hafidzi dkk (2019 : 53)	1) Kebutuhan fisik 2) Rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan dorongan
Hasibuan (2019)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan
Dewi dan Trihudiyatmanto (2020)	1) Daya Dorong 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Membentuk keahlian 5) Membentuk keterampilan 6) Tanggung jawab 7) Kewajiban tujuan

Berdasarkan indikator di atas dan di sesuaikan dengan penelitian ini, sehingga indikator yang digunakan adalah indikator dari Hafidzi dkk (2019 : 53) yaitu : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkantingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditatapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi". Dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan iadapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan."Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

(a) Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

(b) Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itumampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

(c) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

(d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

(e) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

(f) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara

UNMAS DENPASAR

3) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Nama	Indikator
Agustini (2019)	1) Tingkat kehadiran 2) Tata cara kerja 3) Ketaan pada atasan 4) Kesadaran bekerja 5) Tanggung jawab.
Afandi (2021:21)	1) Dimensi ketaatan waktu 2) Dimensi tanggungjawab kerja
Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94)	1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Berdasarkan indikator di atas dan di sesuaikan dengan penelitian ini, sehingga indikator yang digunakan adalah indikator dari Agustini (2019) yaitu : Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaan pada atasan, Kesadaran bekerja, Tanggung jawab.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1) Menurut penelitian sebelumnya dari Daniati dan Yunus (2019) Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metodekuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang disebar kepada 58 responden yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik Sampling Jenuh, kemudian dilakukan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

UNMAS DENPASAR

analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan koefisien determinasi (R2). Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang. Hasil persamaan yang diperoleh Y = 10,764+ 0,561 (X1) + 0,478 (X2). Berdasarkanuji t (uji parsial) variabel pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 4,038 > 2,002dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 2,608 > 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,012 < 0,05 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Menurut Sudrajat (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok, Jawa Barat. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan padaPT. Pharmatia Skin Lab Depok, Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket, sedangkan metode analisa data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Dari perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi Y = 16,336 +0,085x1+0,303x2. Berdasarkan hasil penelitian hasil uji t diperoleh thitung untuk pelatihan 3,892 lebih besar dari nilai ttabel 1,990 atau (3,892 > 1,990)

UNMAS DENPASAR

dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan Ha1 diterima. Nilai dihitung dari motivasi lebih besar dari ttabel 1,990 atau (3,011 > 1,990) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Untuk uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,261 dan signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai f hitung 5,261 > f tabel 3,130 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima.

3) Hasil penelitian sebelumnya dari Yonatan (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan dan pengaruh sistem penilaian kinerja ter-hadap retensi karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera. Pengumpulan data menggunakan angket. Sampel yang digunakan 60 orang responden karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifi-kan terhadap retensi karyawan dan sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.
4) Hasil penelitian dari Firmansyah dan Aima (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap

UNMAS DENPASAR

kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat, Wilayah AreM2. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat, tbk Wilayah AreM2. Metode sampling yang digunakan yaitu Random sampling, pengambilan sampel dengan mengacak sampel dengan menggunakan metode slovin, sehingga sampel yang di ambil berjumlah 77 orang, data kuesioner yang layak adalah data yang memiliki jawaban untuk setiap pernyataan yang diajukan dan tidak outlier. Metode pengumpulan data primer berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan uji pearson product moment dan statistik Cronbach Alpha. Metode analisis untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan,Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi antar dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Motivasi Instrinsik pada variabel Motivasi terhadap dimensi kualitas kerja pada variabel kinerja. Motivasi Instrinsik merupakan dukungan dari pihak internal yang dapat memicu kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan target-target yang diberikan kepada dirinya.

5) Hasil Penelitian Rahayu dan Suci (2022) Penelitian ini dilakukan karena tidak tercapainya target kinerja karyawan unit kerja pemasaran tahun 2020 yang telah ditetapkan oleh PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Tidak

UNMAS DENPASAR

tercapainya target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan di indikasikan karena rendahnya kompetensi sosial yang dimiiki karyawan dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran idi PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja sejumlah 94 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,210 atau 21,0%, kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,254atau 25,4%, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,332 atau 33,2%.

UNMAS DENPASAR

6) Menurut penelitian sebelumnya dari Catio dan Sunarsi (2020) penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi,Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 responden dan menggunakan teknik

sampling sensus untuk menentukan jumlah sampel. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 24. Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%

7) Menurut penelitian sebelumnya dari Harsan et al (2020) penelitian ini adalah bagaimana penting seorang pemimpin dalam menerapkan motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, sebab dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

UNMAS DENPASAR

kinerja karyawan. Variabel displin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.

8) Menurut penelitian Kurniawati (2020) Penelitian ini menggunakan data primer dengan jumlah 130 responden. Analisis yang digunakan adalah analisisregresi linear berganda (PLS) dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

UNMAS DENPASAR

9) Menurut penelitian Hendra (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, didukung dengan teknik pengumpulan data kuesioner, studi kepustakaan dan survey lokasi. Penentuan sampel dengan menggunakan metodeIncidental sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebnayak 50 orang pelanggan. Hasil penelitian menujukkan bahwa kemampuan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,872 atau87,2% kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, kepemimpinan transformasionaldan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10) Menurut penelitian Akmal dan Sugiyanto (2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PTBank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat dan untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerjakaryawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode assosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Metode penentuan jumlah sampel

UNMAS DENPASAR

dengan teknik sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 72 pegawai. Metode analisis data dengan uji validasi, uji reaibiitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analis regresi sederhana, analisis koefisien determinan , uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan koefisien korelasi berganda = 0,679 artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linear berganda di dapat Y = 15.034 + 0,548 X1 + 0,060 X2, koefisien determinan sebesar 44,8% yang menunjukan kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai bahwa hitung t hitung 29.831 > t tabel 3.128 dan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho-3 di tolak dan Ho-3 diterima. Motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kedoya Permai Jakarta Barat.

11) Hasil penelitian sebelumnya dari Ekhsan (2019) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi

UNMAS DENPASAR

dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

12) Hasil penelitian sebelumnya dari Prasetyo dan Marlina (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruah pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo yang berjumlah 57. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukandisiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 36,5% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 36,5%.Sisanya 63,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitianini.
13) Hasil Penelitian Sebelumnya Prasetyo dan Marlina (2019) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan

UNMAS DENPASAR

adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda engan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

14) Hasil penelitian sebelumnya dari Dariansyah *et al* (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Purwakrta. Metode lapangan dengan pendekatan analisis statistik regresi. Dengan menggunakan metode serta variabel- variabel tersebut diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang terjadi pada pegawai di lingkungan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Purwakarta. Responden penelitian ini adalah 50 Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam kategori pengaruh sedang. Hal ini bisa dilihat dari hasil statistik uji korelasi dan uji hipotesis dari kedua variabel tersebut dengan menggunakan linier berganda uji F dan uji T, Sedangkan uji statistik untuk variabel Disiplin Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan memperbaiki tingkat kedisiplinan

15) Hasil penelitian sebelumnya dari Pasaribu et al., (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Objek penelitian ini adalah 60 karyawan PT ISS Indonesia. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

UNMAS DENPASAR

SPSS dan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia dengan nilai original sample 0,558 dan TStatistic 4,252 > 1,96. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia dengan nilai original sample 0,313 dan T-Statistic 2,377 > 1,96