

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam struktur organisasi maupun perusahaan. Keberadaan SDM yang berkualitas sangat vital karena tanpa SDM yang baik, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara efektif. Manajemen yang efektif terhadap SDM menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan, terlepas dari bentuk dan tujuannya, di bangun berdasarkan visi dan misi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi manusia, serta dikelola oleh manusia itu sendiri, menegaskan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk di lakukan guna memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Iswandi, 2021). Dengan demikian, SDM bukan hanya menjadi elemen penting, tetapi juga menjadi fondasi utama yang mendukung kesuksesan dan pertumbuhan entitas tersebut.

Menurut Hani, pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana SDM Yuneti, dkk. (2023). Sedangkan menurut Ariyanto (2021:83) juga menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah gabungan keahlian yang berasal dari kemampuan berpikir dan fisik yang di miliki oleh individu. Berdasarkan pandangan dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia mencakup segala potensi yang dimiliki oleh individu, seperti kecerdasan, tenaga, kreativitas, antusiasme, dan potensi lainnya, yang memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan target bisnisnya.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka

akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Menurut Melayu, Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang seharusnya disertai dengan tingkat kesediaan dan keterampilan tertentu, Yuneti, dkk. (2023). Menurut Widodo, dkk. (2022:2), kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Rosmaini, dkk. 2019:2) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja merujuk pada hasil kerja dalam segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi tolok ukur yang penting dalam menilai efektivitas dan kontribusi individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

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. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia.

LPD merupakan lembaga keuangan pedesaan yang saat ini berkembang terutama di Bali. Dimana tujuan didirikannya LPD adalah untuk memajukan perekonomian masyarakat desa dengan memberikan pinjaman, dan masyarakat desa juga dapat menyimpan uangnya dalam bentuk tabungan sukarela atau berjangka waktu tetap. LPD Desa Adat Mas merupakan lembaga perkreditan desa yang memberikan pelayanan simpan pinjam kepada masyarakat, dimana jika ada nasabah yang ingin meminjam uang dikenakan biaya atau bunga, biaya atau bunga yang diterima menghasilkan keuntungan untuk LPD.

LPD Desa Adat Mas terletak di Jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud. LPD Desa Adat Mas kini telah tumbuh dan berkembang menjadi lembaga kredit mikro yang handal dan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perekonomian. Berdasarkan observasi yang dilakukan di LPD Desa Adat Mas diperoleh informasi bahwa pegawai yang bekerja di LPD Desa Adat Mas berjumlah 38 orang dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Penurunan aktivitas pegawai dapat dilihat pada informasi sasaran realisasi kegiatan LPD Desa Adat Mas tahun 2019-2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Target Realisasi Pencapaian Laba**  
**Pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar**  
**Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target Laba</b>	<b>Pencapaian Laba</b>	<b>Persentase</b>
2019	Rp. 3.600.000.000	Rp. 3.803.215.100	103%
2020	Rp. 3.700.000.000	Rp. 3.022.203.695	102%
2021	Rp. 3.900.000.000	Rp. 2.604.502.287	57%
2022	Rp.4.100.000.000	Rp. 2.752.889.350	67%
2023	Rp.4.300.000.000	Rp. 3.014.252.797	60%

*Sumber : Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Mas (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi dari Pencapaian Laba tahun 2019-2023 penggunaan target mengalami fluktuasi setiap tahunnya dan realisasi yang paling tertinggi terjadi di tahun 2019 dengan perolehan laba sebesar Rp. 3.803.215.100 dengan target 3.600.000.000, sedangkan persentase realisasi terendah terjadi pada tahun 2021 dengan laba sebanyak Rp. 2.604.502.287 dengan target Rp. 3.900.000.000 dapat terlihat pendapatan LPD Desa Adat Mas mengalami fluktuasi. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa efisiensi kerja para karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, berdampak langsung pada memburuknya kinerja perusahaan. Sebab kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan juga tercermin dari tingkat kehadirannya. LPD Desa Adat Mas masih memiliki jumlah staf yang tinggi karena staf sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jadwal. Berikut rincian keikutsertaan LPD Desa Adat Mas:

**Tabel 1.2**  
**Persentase Tingkat Absensi Karyawan LPD Desa Adat Mas**  
**Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar**  
**Tahun 2023**

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	$4=2 \times 3$	5	$(6)= (4-5)$	$(7)=5:4 \times 100\%$
Januari	38	21	798	35	763	4,38
Pebruari	38	23	874	33	841	4,00
Maret	38	23	874	38	836	4,34
April	38	23	874	34	840	3,89
Mei	38	24	912	33	879	3,61

Juni	38	24	912	38	874	4,16
Juli	38	24	912	35	877	3,83
Agustus	38	21	798	36	762	4,51
September	38	26	988	37	951	3,74
Oktober	38	26	988	36	952	3,64
November	38	26	988	37	951	3,74
Desember	38	24	912	32	880	3,50
Jumlah	456	285	10.830	424	10.406	47,34
Rata-rata						3,91

*Sumber : Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Mas 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulan cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 3,91% dengan data absensi terendah sebesar 3,50%, dan data absensi tertinggi sebesar 4,51%. Menurut Suwandika (2019), tingkat ketidakhadiran 0-2 persen tergolong baik, 3-10 persen tinggi, dan lebih dari 10 persen tidak normal sehingga memerlukan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran di LPD Desa Adat Mas tergolong tinggi. Dari tabel tersebut terindikasi adanya penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat MAS. Oleh karena itu, disiplin waktu sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Upaya meningkatkan ketepatan waktu dapat menjadi langkah efektif untuk mengurangi tingginya ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Mas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang pegawai pada LPD Desa Adat MAS terhadap 8 orang pegawai menyatakan bahwa, fenomena yang muncul berkaitan dengan disiplin kerja, dilihat lebih lanjut di LPD Desa Adat MAS menyatakan bahwa para pekerja lebih mengutamakan kepentingan pribadinya dibandingkan dengan kepentingan perusahaan. Tanpa alasan yang jelas di mana pekerjaan di biarkan tidak terselesaikan tepat waktu, misalnya meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas sehingga pekerjaan yang ditugaskan tidak selesai tepat waktu dan memakan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Selain itu, ada pula pegawai

yang masih lembur ke kantor, dan ada pula pegawai yang sering bekerja setengah hari tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Disiplin merupakan pelajaran dan juga kesetiaan pada kepatuhan-kepatuhan, dan bahkan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang perlu dilakukan hari ini mungkin tertunda dan mengganggu hasil pekerjaan, seperti tidak dapat menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidangnya masing-masing. Menurut Wati, dkk. (2024), disiplin dapat mengembangkan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan organisasi. Sikap disiplin sangat penting diterapkan bagi organisasi sebab perilaku tersebut akan memberikan dampak positif dengan menaati peraturan yang ada dan diharapkan tugas yang dilaksanakan dapat secara dilaksanakan dengan efektif dan optimal. Sedangkan menurut Tanjung (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai perilaku manusia menurut aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Dinda *et al.*, 2021) juga menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari perbedaan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kesadaran, kemauan dan ketaatan terhadap aturan organisasi dan norma sosial merupakan landasan terpenting untuk menjamin disiplin kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif baik terhadap kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan disiplin kerja menurut Mahri (2021), adalah sikap menghormati, menghargai, mengikuti dan menaati peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis serta kemampuan menaatinya dan menghindari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang kerja. diberikan kepadanya. Oleh karena itu, jika peraturan atau perintah yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka disiplin kerja karyawannya buruk. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil

yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya, karena kegagalan dalam menegakkan disiplin kerja dapat mengakibatkan kelalaian atau pelanggaran tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya jika disiplin kerja pegawai baik, maka pegawai tersebut dapat menangani tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kinerja pegawai pun akan meningkat

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.

Dari Uraian disiplin kerja di atas didukung oleh penelitian Aeni (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya, sedangkan semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawannya. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sanjaya (2020), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Irawan, dkk. (2021) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap 12 orang pegawai LPD Desa Adat Mas, 6 orang pegawai menyatakan bahwa fenomena terkait komunikasi merupakan indikator organisasi yang mendorong adanya perbedaan pendapat antar pegawai dalam berkomunikasi baik karena kesalahpahaman maupun perselisihan pendapat. Jika perbedaan pendapat dalam organisasi menyebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai yang tidak menyukai pendapat tersebut sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, maka pegawai harus bisa menghargai perbedaan pendapat pegawai dengan cara menghargainya agar tidak terjadi kesalahan. perbedaan

pendapat yang dapat mencegah terjadinya konflik dalam organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan yang lainnya berperan sebagai karyawan. Semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut pastinya melakukan komunikasi. Kelancaran sebuah organisasi tergantung bagaimana komunikasi didalamnya. Pengiriman informasi dan penerimaan informasi terjadi ketika ada sebuah komunikasi. Menurut Luthans, Aftoni dan Sutanto (2002:124) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sumber kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai melalui pengawasan yang baik, dimana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan bimbingan dan bantuan teknis kepada pegawai. Para ahli ilmu sosial melakukan penelitian menggunakan pendekatan berbasis komunikasi, yang biasanya berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan antara pesan dan perilaku. Tanpa adanya komunikasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas sehari – hari para karyawan atau pegawai. Ketika anda berkomunikasi dengan baik, hal itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya secara langsung mempercepat pencapaian tujuan. Komunikasi dalam suatu organisasi perusahaan pada khususnya dan organisasi lain pada umumnya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (komunikasi internal) dan komunikasi yang terjadi di luar perusahaan (komunikasi eksternal). Seringkali terjadi kesulitan dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang berujung pada kegagalan komunikasi atau dengan kata lain kesalahan komunikasi. Kesulitan ini disebabkan oleh kesalahpahaman, ciri-ciri psikologis seperti egoisme, kurangnya keterbukaan antar karyawan, perasaan tertekan, dan lain-lain. Hal ini menyebabkan komunikasi menjadi tidak efektif dan pada akhirnya menyulitkan tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Fauzi, dkk. 2022) komunikasi merupakan suatu proses untuk pemindahan atau



penafsiran dalam format sebuah gagasan atau penjelasan dari individu ke individu lain. Jadi bisa dideterminasi bahwa komunikasi ialah bentuk penyampaian pesan demi menerima atau memberi informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Adapun pendapat menurut (Dinda, *et al.*, 2021) 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, (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 menurut Fachrezi & Khair, mengatakan sesungguhnya komunikasi tidak saja berlangsung antara atasan dengan bawahan melainkan juga antar rekan kerja, melalui adanya komunikasi yang menguntungkan antar sesama rekan kerja diangankan dapat membangkitkan kekerabatan yang harmonis pada perusahaan dan ditegaskan dapat berpengaruh secara substansial terhadap kinerja karyawan. (Fauzi, dkk. 2022)

Dari Uraian komunikasi di atas didukung oleh penelitian Syahrudin (2020), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Widayanti (2021), bersama dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sari (2019), yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Surynti (2022), menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut (Dinda *et al.*, 2021) kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, atau secara tidak langsung imbalan dan jasa yang diterima karyawan untuk perusahaan. Menurut Mahri (2021), kompensasi

adalah keseluruhan yang dibayarkan kepada setiap pegawai atau imbalan atas pekerjaan pegawai tersebut. Namun kompensasi menurut Mahri (2021) adalah keseluruhan imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil kerja yang dilakukan dalam organisasi dalam bentuk uang atau barang lainnya, bisa berupa upah, gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya. seperti kesehatan, liburan, makanan, dan lain-lain. Namun menurut pendapat Wibowo dan Febbyani (2019), kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atau sebagai jasa kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang pegawai pada LPD Desa Adat MAS terhadap 8 orang pegawai menyatakan bahwa fenomena menyangkut dalam kompensasi dianggap penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Para karyawan menyoroti pentingnya kompensasi yang adil dan seimbang yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka emban Mereka juga menekankan perlunya transparansi dalam sistem penggajian serta kesempatan untuk mendapatkan insentif atau bonus sebagai penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, beberapa karyawan juga menyoroti pentingnya manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan dan fasilitas kerja yang memadai dalam menunjang kesejahteraan mereka.

Selain dari disiplin dan komunikasi, ternyata kompetensi kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya strategi bisnis perusahaan. Maka dalam mencapai strategi ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Dari uraian mengenai kompensasi di atas didukung oleh penelitian Natsir (2022), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian searah juga diungkapkan oleh Arif (2019), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Zaen (2022), menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen (2019), yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hakim (2020), dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.1 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar

## **3.1 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 Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar

## **4.1 Manfaat Penelitian**

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

### 1.4.1 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.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral pada perusahaan. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.



UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan teori

Landasan teori merupakan teori-teori relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan menjadi dasar usulan rumusan masalah (hipotesis) dalam memberikan jawaban sementara dan menurunkan instrumen penelitian.

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg dalam Mahennoko, 2016). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru) dan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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 konskuensi kerjanya. 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 uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya

## 2.1.2 Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: (Syaifullah 2019:44) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencegah berbagai pelanggaran aturan bisnis yang berlaku. Kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan sesuai standar yang berlaku, yang diwujudkan dalam tingkah laku, sikap dan tindakan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Sedangkan menurut (Putri, 2020) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut (Dinda *et al.*, 2021) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati seluruh aturan internal suatu perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Mahri, 2021) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, menaati dan menaati peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan menaati dan menghindari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenangnya. Di berikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap penuh hormat dan sadar dari seseorang yang dengan sukarela menaati segala peraturan perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Kemampuan karyawan untuk diorganisir, gigih, dan menjalankan tugas sebagaimana ditentukan oleh perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ada didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan 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. 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 Ginting (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Seberapa besar kompensasi yang diberikan
- b. Bagaimana keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Apakah aturan dapat dijadikan sebagai pegangan
- d. Adakah pengawasan dari pimpinan
- e. Adakah perhatian kepada karyawan

## 4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sekartini (2016:66) ada beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Kehadiran

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

- b. Ketaatan terhadap 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

Hal ini 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 (X<sub>2</sub>)

#### 1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang efektif maka kegiatan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Menurut (Puspitasari, dkk. 2022), komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan penting dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari kata Latin “communicare” yang berarti “berkomunikasi”. Pengertian komunikasi dapat dipahami sebagai penyampaian informasi, baik pesan maupun gagasan, dari satu pihak ke pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam memilih sesuatu, efektivitas komunikasi memegang peranan penting: apakah proses komunikasi tersebut mempunyai kelebihan atau kekurangan. Mengenai pendapat (Dinda, *et al.*, 2021) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dan informasi berupa perintah dan instruksi kerja dari atasan kepada pegawai atau bawahan. Bertujuan untuk menyelesaikan tugas dengan cara terbaik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian informasi, gagasan, gagasan, pesan dari pihak lain, yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi yang bertujuan untuk mengurangi kecurigaan dan kesalahpahaman karena kurang informasi. Komunikasi juga diartikan sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman.



## 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. Umpan balik selain berasal dari penerima, umpan 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 di kelompokkan 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 non 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

Dalam melakukan aktivitas komunikasi terdapat indikator yang menyebabkan komunikasi penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Dismita (Ernika 2016:91) indikator komunikasi yaitu:

- a. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi  
Komunikasi mampu menjadi salah satu faktor untuk meminimalisir kesalah pahaman antar kedua belah pihak
- b. Memberikan saran kepada pemimpin  
Dengan komunikasi mampu menjadi sarana penyampaian pesan kepada pemimpin baik berupa saran atau pendapat yang berkaitan dengan lembaga
- c. Menyelesaikan masalah pekerjaan  
Dengan komunikasi mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja yang dapat dilihat dari berdiskusi dalam menemukan solusi pemecahan masalah yang dihadapi
- d. Hubungan Kerja dengan atasan  
Komunikasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dengan atasan atau pimpinan
- e. Intruksi pimpinan mengenai pekerjaan  
Komunikasi dapat mempermudah pimpinan dalam mengintruksikan pekerjaan kepada bawahan atau karyawan

#### 2.1.4 Kompensasi (X<sub>3</sub>)

##### 1. Pengertian Komepensasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut (Dinda, et al., 2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Samsudin dan Mahri (2021) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Adapun menurut Yusuf dan 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 di atas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.

## 2. Tujuan Kompensasi

Menurut Nofa (2023), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

### a. Ikatan Kerjasama

Ikatan Kerjasama adalah dengan memberikan kewajiban partisipasi yang tepat di antara para pemimpin dan karyawan itu berisiko. Buruh harus menjalankan kewajibannya dengan baik, sedangkan atasan/manajer diharapkan membayar upah sesuai kesepakatan yang disepakati.

### b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

### c. Pengadaan Efektif Pengadaan Efektif dengan asumsi program pertahanan diatur cukup besar, mencari pekerja yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah. Organisasi akan dengan mudah mengikat atau mendapatkan pekerja yang memenuhi syarat.

### d. Motivasi Motivasi dengan asumsi kompensasi yang diberikan cukup besar, pengurus akan dengan mudah membangunkan bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

### e. Disiplin

Disiplin dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, disiplin perwakilan akan lebih baik. Mereka akan mengetahui dan setuju dengan pedoman yang sesuai, karena mereka lebih suka tidak dimaafkan oleh organisasi

### 3. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Marjuni (2015:123) Faktor-Faktor yang mempengaruhi

Besarnya kompensasi yaitu:

#### 1. Produktivitas Kerja Karyawan

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

#### 2. 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.

##### a. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

##### b. 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 Wiguna (Elmi 2018:93) yaitu:

#### a. Gaji

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

#### b. Bonus

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

c. Tunjangan

Adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.

d. Asuransi

Adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

e. Fasilitas

Adalah 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 serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan

### 2.1.5 Kinerja Karyawan (Y)

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Menurut Rosmaini (2019:2) kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan kinerja individu terhadap suatu tugas dalam jangka waktu tertentu 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) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

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 pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## 2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:192) 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

Gibson (2016:375) 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

Robbins (2016:260) Indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Kehadiran 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.

## 5. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Ginting 2018:133) kriteria dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Efisiensi dan efisiensi
- b. Kekuatan dan tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

### 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:

#### 2.2.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Suwanto (2019), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai terhitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $7,524 > 1,673$  dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai terhitung untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi  $0,829 < 1,673$  dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$ . Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R<sup>2</sup> (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 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. Ginting (2018), Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan, Metode: Kuantitatif, Populasi: seluruh karyawan Pt.Sekar Mulia Abadi, Medan berjumlah 102 responden. Sampel: 72 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil Penelitian: disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sekar Mulia Abadi, Medan. 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.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aeni (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 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



Sempel 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. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (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. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadinata (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.

### **2.2.2 Pengaruh Variabel Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komunikasi dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan” Variabel yang digunakan penelitian ini ada 3 Variabel independen (bebas) yaitu Kecerdasan Emosi, Komunikasi dan Kerja Tim serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT XYZ, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Organisasi Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Agama Kota Bima” 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 Kementerian Agama Kota Bima Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Kementerian 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.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (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.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wandari (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.
5. Akbar (2020), berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan unit KUD Karangploso Kabupaten Malang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, kuisioner, dokumentasi, observasi, wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi, tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Akbar tidak menggunakan variabel independen karakteristik individu, dan lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu, dan lingkungan Kerja. Persamaan penelitian Akbar dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi dan variabel dependennya samasama Kinerja. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Mas. Persamaan peneliti sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya.

### **2.2.2 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Development Leadership Corporation 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. Development Leadership Corporation di Denpasar Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Development Leadership Corporation 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.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Natsir (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan 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.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 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 Sumatrea Utara. Perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penelitian ini yaitu dari objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Bina Marga Sumatrea 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.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Zaeni (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan” 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.

5. Rifa'I (2021), *Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Sampel ini mengambil seluruh anggota populasi menggunakan sensus karena jumlah populasi dengan penelitian ini termasuk kecil yaitu 36 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, interview, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat ditolak. Dengan pemberian motivasi kerja yang baik, juga tidak menjamin karyawan tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Itu artinya kinerja karyawan belum bisa meningkat di karenakan motivasi yang diberikan masih secara umum, belum terlalu spesifik kepada masing karyawan masing individu. Sehingga yang menentukan kinerja masing- masing individu bukan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, namun lebih tepatnya terletak pada motivasi diri individu