

The Influence Of Work Ethic, Employee Competence, And Communication Quality On Employee Performance At The LPD Of Padang Sambian Village

Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Pakraman Padang Sambian

Natalia Kadu ¹⁾; Ida Bagus Raka Suardana ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic and Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

²⁾ Faculty of Economic and Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Email: ¹⁾ liakadu57@gmail.com; ²⁾ ajikraka@undiknas.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [30 November 2025]

Revised [31 December 2025]

Accepted [05 January 2026]

KEYWORDS

Community Satisfaction Index, Land and Building Tax.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan guna mengkaji bagaimana etos kerja, kompetensi karyawan, serta kualitas komunikasi memberikan dampak pada performa karyawan yang bekerja di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Dalam pelaksanaannya, penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui teknik survei kepada 35 pegawai dengan cara mendistribusikan kuesioner yang telah tersusun secara terstruktur. Mengingat besaran responden yang terbatas, maka keseluruhan populasi dimanfaatkan sebagai sampel dalam penelitian ini, atau yang dikenal dengan istilah teknik sensus (sampel jenuh). Informasi yang berhasil dihimpun selanjutnya diolah melalui teknik analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji bagaimana variabel bebas memberikan dampak pada variabel terikat, baik secara kolektif (simultan) maupun secara terpisah (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, kompetensi karyawan, dan kualitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Namun, secara parsial hanya kompetensi karyawan dan kualitas komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etos kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena berkaitan langsung dengan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kualitas komunikasi yang baik turut mendukung kelancaran koordinasi dan pemahaman kerja antarpegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan kualitas komunikasi menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

ABSTRACT

The primary objective of this study is to examine how work ethic, employee competence, along with communication quality collectively impact employee performance within LPD Desa Pakraman Padang Sambian. In conducting this research, a quantitative methodology was applied through survey techniques that encompassed 35 employee members as participants. Given the limited scale of the population, the entire group of employees was utilized as the study sample, commonly referred to as census sampling technique. Information was systematically gathered via structured survey instruments, and subsequently processed through multiple linear regression analysis. This analytical approach was specifically designed to assess how predictor variables influence workforce outcomes, both when examined collectively (simultaneous effect) and when analyzed separately (partial effect). The findings obtained from this research reveal that when assessed collectively (simultaneous testing), work ethic, employee competence, along with communication quality demonstrate a significant influence on employee performance outcomes. This particular discovery suggests the capability of these three factors to jointly contribute toward describing the variations observed in employee performance among employees working at LPD Desa Pakraman Padang Sambian. However, when individual assessment (partial testing) was conducted, the results indicated that only employee competence together with communication quality exhibited significant influence on employee performance. Meanwhile, work ethic did not demonstrate any significant influence in this partial examination.

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) ialah institusi keuangan mikro berdasar pada komunitas adat yang mempunyai peranan strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal di Bali. Keberadaan LPD dalam lima tahun terakhir semakin vital, seiring dengan kebutuhan masyarakat yang semakin

meningkat terutama dalam akses keuangan yang cepat, mudah, dan berbasis kearifan lokal. Namun demikian, dinamika perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi menyebabkan adanya tantangan, khususnya ada pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya (Hadiati et al., 2021).

Permasalahan internal yang sering ditemukan dalam operasional LPD salah satunya ialah etos kerja karyawan yang semakin melemah (Deni, 2022). Fenomena tingkat kehadiran dan keterlambatan yang relatif tinggi tersebut mencerminkan rendahnya etos kerja sebagian karyawan. Etos kerja yang baik seharusnya tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Keterlambatan dan ketidakhadiran yang berulang dapat menandakan kurangnya kesadaran dan motivasi individu terhadap pentingnya peranan mereka dalam organisasi. Hal ini dapat berpotensi menurunkan tingkat produktivitas lembaga dan menghambat kelancaran pelayanan kepada nasabah.

Selain aspek kedisiplinan, data absensi tersebut juga dapat dikaitkan dengan tingkat kompetensi karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi umumnya menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang lebih baik dalam bekerja (Indriani et al., 2023). Kondisi ini dapat diartikan bahwa kompetensi tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga berhubungan dengan sikap profesional dan kesungguhan dalam bekerja. Absensi karyawan juga bisa disebabkan oleh kurangnya kualitas komunikasi internal di lingkungan kerja. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan dapat menimbulkan kesalahpahaman terhadap pembagian tugas, jadwal kerja, dan standar kedisiplinan. Sejalan dengan penelitian Naufal & Adha (2024) komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menurunkan koordinasi dan semangat kerja, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Maka dari itu, peningkatan kualitas komunikasi internal berperan penting dalam memperbaiki disiplin dan tanggung jawab kerja di LPD.

Kajian empiris Ratri (2022) membuktikan bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan hubungan kausal yang kuat antara etos kerja dengan capaian kinerja. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan dalam studi Ananda & Suci (2023) dimana penelitian mereka mengidentifikasi bahwa meskipun etos kerja menunjukkan arah pengaruh positif, namun tidak mencapai tingkat signifikansi statistik terhadap kinerja pegawai non-ASN di instansi pemerintahan. Inkonsistensi hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan konteks organisasi atau karakteristik sampel. Temuan sejalan dikemukakan Shodiq (2025) yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi memberikan dampak signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap kinerja, meskipun etos kerja dan lingkungan kerja justru menunjukkan kontribusi yang signifikan. Selain itu untuk mencapai hasil kinerja yang baik, seorang pekerja harus melakukan pekerjaan secara maksimal (Suardana & Martini, 2024).

LPD Desa Pakraman Padang Sambian merupakan salah satu LPD yang cukup berkembang di wilayah Kota Denpasar, dengan jumlah nasabah dan aset yang mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Seiring meningkatnya aktivitas operasional dan tuntutan pelayanan masyarakat adat, muncul tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil observasi awal dan komunikasi informal dengan pengurus menunjukkan bahwa terdapat sejumlah isu yang berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, kompetensi, dan komunikasi internal.

Dalam hal kompetensi, Wijayanti & Sari (2023) dalam studinya yang menggunakan pendekatan Systematic Literature Review menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja, namun mayoritas penelitian yang dianalisis berfokus pada sektor formal, belum secara khusus membahas konteks lembaga berbasis adat seperti LPD. Sedangkan mengenai kualitas komunikasi, penelitian Rizkyana (2023) mengindikasikan bahwa komunikasi internal yang buruk berdampak negatif terhadap sinergi tim, namun penelitian lain masih belum banyak mengintegrasikan komunikasi sebagai variabel utama bersama dengan etos kerja dan kompetensi dalam satu model penelitian yang utuh.

Keterbatasan studi sebelumnya dalam mengkaji secara simultan pengaruh etos kerja, kompetensi karyawan, dan kualitas komunikasi terhadap kinerja pegawai pada LPD yang memiliki kekhasan dalam struktur kelembagaan, budaya kerja, serta organisasi berbasis adat memperlihatkan adanya celah penelitian yang relevan untuk ditelaah lebih dalam. Maka dari itu, penting dilakukan penelitian kontekstual pada LPD Desa Pakraman Padang Sambian guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran ketiga variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis bagi pengambilan kebijakan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan optimalisasi sistem kerja yang selaras dengan karakteristik lokal lembaga.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam bekerja (Syahputra et al., 2025). Efektivitas berarti pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai tujuan yang diharapkan, sementara efisiensi berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal. Kinerja tidak hanya soal angka atau target, tetapi juga mencakup perilaku dan sikap kerja yang bisa diamati, seperti kedisiplinan, inisiatif, dan kerja sama.

Dengan kata lain, kinerja adalah kombinasi antara hasil yang dicapai dan cara seseorang mencapai hasil tersebut. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kinerja ialah perolehan dari hasil kerja kelompok maupun individu dalam suatu organisasi, yang dijalankan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing yang sejalan dengan prinsip moral dan etika, serta tidak bertentangan dengan hukum untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai gambaran menyeluruh mengenai seberapa jauh seorang karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kualitas serta kuantitas hasil kerja, proses pelaksanaan, dan perilaku kerja seperti kedisiplinan, inisiatif, dan kerja sama, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Etos Kerja

Dalam suatu organisasi, etos kerja yang tinggi akan mencerminkan tingkat motivasi dan loyalitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan mengutamakan hasil kerja yang optimal. Menurut penelitian terbaru, etos kerja memiliki korelasi signifikan terhadap kinerja individu, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut disiplin dan ketekunan (Arum1 et al., 2023).

Hal ini membuktikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pembentukan budaya kerja yang mendukung peningkatan etos kerja. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa karakteristik etos kerja tercermin melalui disiplin, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menjalankan tugas. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa etos kerja ditandai dengan sikap rajin, ulet, serta kemauan bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa etos kerja bukan sekadar perilaku individual, melainkan hasil dari interaksi nilai-nilai organisasi dengan sikap personal.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi mencerminkan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta mencapai hasil yang diharapkan (Khristian et al., 2025). Kompetensi terdiri dari sikap kerja, keterampilan, dan pengetahuan yang disesuaikan dengan standar yang sudah ada. Selain itu, kompetensi juga menggambarkan tindakan cerdas, profesional, dan bertanggung jawab yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya (Mulia & Saputra, 2021). Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi investasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang berdaya saing tinggi dan unggul. Mengacu pada berbagai konseptualisasi yang dikemukakan para ahli dan argumentasi yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan bahwa kompetensi karyawan merepresentasikan integrasi menyeluruh dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap kerja (attitude), dan nilai-nilai pribadi (personal values) yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien (Widyasari, 2017).

Pengetahuan mencakup pemahaman teoritis bidang kerja, keterampilan merujuk pada kemampuan praktis mengaplikasikannya, sikap kerja mencerminkan perilaku profesional, sedangkan nilai pribadi membentuk karakter individu. Dengan pemahaman tersebut, pengembangan kompetensi menjadi strategi fundamental dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja optimal dan mempunyai daya saing tinggi di era globalisasi. Investasi dalam pengembangan kompetensi memberikan dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan keberlanjutan keunggulan kompetitif organisasi.

Kualitas Komunikasi

Komunikasi dapat dipahami sebagai suatu aktivitas untuk mewujudkan kebersamaan melalui proses saling berbagi di antara individu yang terlibat (Simamora et al., 2024). Senada dengan hal tersebut, Komunikasi merupakan bentuk percakapan atau pertukaran ide dan pendapat yang dapat menumbuhkan rasa kekompakan serta kebersamaan (Hazani, 2020). Sari & Syaifullah (2018) mendefinisikan komunikasi sebagai proses interaksi yang melibatkan pengiriman serta penerimaan pesan antar dua orang atau lebih bertujuan menggapai pemahaman yang sama. Dalam ranah organisasi, Motik (2024) menegaskan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi berfungsi sebagai kunci utama keberhasilan dalam mencapai target. Oleh karena itu, keberadaan komunikasi yang sehat, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi, sangat penting guna menjaga kelangsungan serta perkembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe riset asosiatif kausal yang dimaksudkan guna menguji secara objektif dampak etos kerja, kompetensi pegawai, serta mutu komunikasi pada performa karyawan melalui pengukuran angka dan pengolahan statistik. Penelitian dijalankan di LPD Desa Pakraman Padang Sambian, dengan alasan bahwa institusi ini mempunyai peran strategis dalam layanan ekonomi masyarakat serta berhadapan dengan tantangan internal yang berkaitan dengan performa pegawai. Populasi penelitian ialah keseluruhan karyawan yang jumlahnya 35 orang, dan karena besaran populasi terbatas, teknik sampel jenuh (*sensus*) diimplementasikan sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis data yang diterapkan ialah data kuantitatif yang memiliki dua sumber utama, yaitu data primer serta sekunder. Data primer didapatkan melalui proses distribusi kuesioner yang ditujukan untuk para responden yang merupakan subjek penelitian. Data sekunder sumbernya dari berbagai dokumen internal yang dimiliki LPD, literatur ilmiah yang relevan, serta jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dikaji (Martono, 2010). Dalam hal teknik pengumpulan informasi, penelitian ini melakukan dua pendekatan, yaitu observasi langsung yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai situasi dan kondisi kerja di lapangan, serta penggunaan kuesioner terstruktur yang telah dirancang secara khusus berdasarkan indikator-indikator dari variabel etos kerja, kompetensi karyawan, kualitas komunikasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan skala Likert yang terdiri dari lima poin. Sebelum digunakan dalam proses pengumpulan data aktual, instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner tertulis ini terlebih dahulu melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas (Fernandes & Akhrani, 2022). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan ketepatan serta konsistensi dari alat ukur sebelum diterapkan dalam pengolahan data. Informasi yang berhasil dihimpun selanjutnya diolah melalui serangkaian tahapan analisis, yang dimulai dengan uji instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas, serta diakhiri dengan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji bagaimana variabel bebas memberikan dampak pada variabel terikat. Data yang sudah diujikan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan memakai koefisien determinasi serta uji signifikansi, baik yang dilakukan secara simultan maupun secara parsial, sebagai dasar pengujian hipotesis. Penelitian ini juga menganalisis karakteristik responden berdasarkan aspek demografis, yang meliputi jabatan, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden dalam penelitian ini jumlahnya 35 orang yang mencakup seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Berdasarkan jabatan, responden mencakup pimpinan, bagian administrasi, dan karyawan operasional sehingga mewakili seluruh struktur organisasi. Ditinjau dari jenis kelamin, responden terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan dengan komposisi yang relatif seimbang. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden mempunyai latar belakang pendidikannya yang tidak serupa, ada SMA/SMK hingga diploma dan sarjana, yang mencerminkan kesiapan sumber daya manusia dalam mendukung kinerja LPD Desa Pakraman Padang Sambian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Keterangan
Etos Kerja (X1)	9	0.400 – 0.629	VALID
Kompetensi Karyawan (X2)	6	0.412 – 0.696	VALID
Kualitas Komunikasi (X3)	12	0.390 – 0.676	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	8	0.430 – 0.640	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Berdasarkan temuan dari pengujian validitas yang dilakukan pada keseluruhan item pernyataan di empat variabel yang diteliti, yakni variabel Etos Kerja (X1), variabel Kompetensi Karyawan (X2), variabel Kualitas Komunikasi (X3), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil bahwa setiap item mempunyai nilai Corrected Item–Total Correlation yang berada di atas angka 0,30. Secara lebih detail, rentang nilai r hitung yang diperoleh pada variabel Etos Kerja berada di kisaran 0.400 sampai dengan 0.629. Sementara untuk variabel Kompetensi Karyawan, rentang nilainya berada di antara 0.412 hingga 0.696. Adapun pada variabel Kualitas Komunikasi, rentang nilai r hitung tercatat di kisaran 0.390 sampai dengan 0.676. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan, rentang nilainya berada di antara 0.430 hingga 0.640. Berdasarkan temuan nilai-nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan layak untuk diterapkan sebagai alat pengumpul informasi dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Cronbach's Alpha	Kategori Reliabilitas
Etos Kerja (X1)	9	0.924 – 0.928	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X2)	6	0.924 – 0.928	Reliabel
Kualitas Komunikasi (X3)	12	0.924 – 0.928	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0.924 – 0.928	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Berdasarkan temuan dari pengujian reliabilitas yang dilakukan pada keseluruhan instrumen yang dipakai dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Etos Kerja, variabel Kompetensi Karyawan, Kualitas Komunikasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan angka yang berada pada rentang 0.924 sampai dengan 0.928. Nilai-nilai dimaksud mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti mempunyai tingkat konsistensi internal yang tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian ini sudah mencukupi kriteria reliabilitas yang sangat baik, sehingga layak untuk diterapkan sebagai alat pengumpul informasi dalam pelaksanaan penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,568	4,589		0,342	0,735
	Etos Kerja	0,549	0,198	0,538	2,778	0,009
	Kompetensi Karyawan	0,615	0,365	0,396	1,687	0,102
	Kualitas Komunikasi	-0,082	0,163	-0,113	-0,502	0,619

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Dari output analisis regresi linier ganda yang tercantum dalam Tabel, didapatkan formula regresi dengan bentuk $Y = 1,568 + 0,549X_1 + 0,615X_2 - 0,082X_3 + e$, yang menggambarkan kecenderungan serta besarnya pengaruh tiap-tiap faktor prediktor terhadap performa pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	0,632	0,597	1,654	1,726

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel diatas, ditemukan bahwa nilai R mencapai angka 0,795. Angka ini mengindikasikan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel Etos Kerja, variabel Kompetensi Pegawai, serta variabel Mutu Komunikasi dengan variabel Performa Karyawan dapat dikategorikan sebagai korelasi yang kuat. Selanjutnya, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,632 menunjukkan

bahwa sebesar 63,2% dari variasi yang terjadi dalam variabel Performa Karyawan dapat dideskripsikan atau dijelaskan melalui ketiga variabel prediktor dimaksud. Adapun sisanya yang mencapai 36,8% diindikasikan mendapat pengaruh dari berbagai faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square yang mencapai angka 0,597 semakin memperkuat temuan sebelumnya. Nilai ini menunjukkan bahwa sesudah dilakukan penyesuaian terkait dengan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan, model analisis ini tetap menunjukkan kualitas yang cukup baik dalam hal kemampuannya untuk mendeskripsikan variasi yang terjadi dalam data. Oleh karena itu, model ini dapat dinyatakan layak untuk diterapkan dalam analisis lebih lanjut. Nilai Std. Error of the Estimate yang tercatat sebesar 1,654 mengindikasikan bahwa tingkat kesalahan dalam melakukan prediksi tergolong terbilang kecil. Hal ini memperlihatkan bahwa model analisis yang digunakan memiliki tingkat akurasi yang cukup memadai. Di sisi lain, nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1,726 menunjukkan posisi yang berada dalam rentang nilai yang dapat diterima atau acceptable range. Berdasarkan nilai Durbin-Watson tersebut, maka dapat dikkonklusikan bahwa model regresi yang dipakaikan tidak mengalami permasalahan autokorelasi, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi-asumsi dasar dari analisis regresi yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,084	5,066		1,004	0,323
	X1	-0,002	0,009	-0,020	-0,165	0,870
	X2	1,037	0,371	0,668	2,798	0,009
	X3	0,054	0,173	0,074	0,312	0,757

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Hasil analisis regresi dalam menunjukkan bahwa dari seluruh variabel yang diuji, kompetensi karyawan merupakan satu-satunya variabel yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan. Sebaliknya, variabel etos kerja dan kualitas komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,723	3	41,574	12,176	.000 ^b
	Residual	105,849	31	3,414		
	Total	230,571	34			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Mengacu pada output uji ANOVA (uji F) yang terpampang dalam tabel, teridentifikasi angka F hitung senilai 12,176 dengan probabilitas 0,000. Angka probabilitas tersebut berada di bawah threshold 0,05, yang mengimplikasikan bahwa konstruksi model regresi yang diterapkan memenuhi kriteria kelayakan dan signifikansi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa tiga faktor, yaitu etos kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), dan kualitas komunikasi (X3) saat diuji bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada performa pegawai (Y). Dengan perkataan lain, kombinasi tiga faktor ini secara kolektif mampu menjelaskan dinamika yang muncul dalam capaian kerja pegawai. Pada intinya, konstruksi regresi yang disusun terbukti signifikan, dan keseluruhan faktor prediktor ketika dikaji bersama-sama menunjukkan pengaruh substansial terhadap performa pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,76442673
Most Extreme Differences	Absolute		0,148
	Positive		0,148
	Negative		-0,123
Test Statistic			0,148
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,051
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,049
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,043
		Upper Bound	0,054

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov memperlihatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) mencapai 0,051, yang melampaui threshold signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual dalam model regresi memenuhi karakteristik distribusi normal. Meskipun nilai Monte Carlo Sig menunjukkan angka 0,049 yang sedikit di bawah batas kritis 0,05, keputusan pengujian tetap berpedoman pada nilai Asymp. Sig sebagai acuan utama karena pendekatan asimtotik lebih stabil untuk sampel penelitian. Berdasarkan evaluasi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa prasyarat asumsi normalitas telah terpenuhi dengan baik. Terpenuhinya asumsi ini menjadi fondasi penting yang memastikan estimasi parameter dan pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan yang valid. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat kelayakan untuk dilanjutkan pada tahapan pengujian asumsi klasik berikutnya.

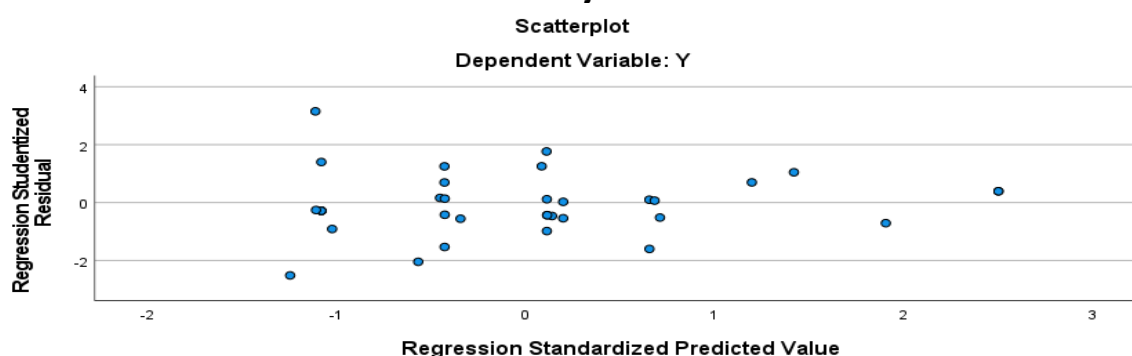
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,084		5,066
	X1	-0,002		0,009
	X2	1,037		0,371
	X3	0,054		0,173

Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki nilai Tolerance yang melampaui angka 0,10 sekaligus nilai VIF berada di bawah threshold 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari permasalahan multikolinearitas. Hal tersebut bermakna tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas, dimana setiap variabel memberikan kontribusi informasi yang unik. Kondisi ini penting karena multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil. Dengan terpenuhinya syarat ini, model regresi dapat dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan dan reliabel untuk digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data (lampiran, 2025)

Berdasarkan hasil visualisasi scatterplot yang memperlihatkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar dengan pola yang acak, baik di bagian atas maupun di bagian bawah garis horizontal. Penyebaran data ini tidak menunjukkan adanya pembentukan pola khusus atau sistematis seperti pola corong (funnel shape), pola gelombang, ataupun pola-pola teratur lainnya yang mengindikasikan adanya masalah. Karakteristik penyebaran titik-titik tersebut yang tidak membentuk pola konsisten pada nilai prediksi menunjukkan kondisi yang baik. Berdasarkan temuan dari analisis visual tersebut, maka dapat dikimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model ini dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas yang diperlukan dalam analisis regresi, sehingga layak untuk diterapkan dalam pengolahan dan analisis data lebih lanjut.

Berdasarkan temuan dari analisis regresi yang sudah diujikan, ditemukan bahwa variabel etos kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar negatif 0,002 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,876. Nilai signifikansi ini berada di atas threshold 0,05 yang telah ditetapkan. Temuan ini membuktikan bahwa variabel etos kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada performa karyawan yang bekerja di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Dengan kata lain, baik tinggi maupun rendahnya tingkat etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai tidak secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan dalam hal peningkatan performa mereka di institusi tersebut. Fenomena ini dapat terjadi karena kemungkinan terdapat faktor-faktor lainnya yang memiliki dominasi lebih kuat, seperti halnya kompetensi yang dimiliki pegawai ataupun sistem kerja organisasi yang diterapkan, yang justru berperan lebih besar dan lebih nyata dalam memberikan pengaruh pada performa secara faktual di lapangan.

Berdasarkan temuan dari analisis regresi yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa variabel kompetensi pekerja memperoleh nilai koefisien regresi yang mencapai angka 1,037 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi ini berada di bawah threshold kritis 0,05 yang telah ditentukan. Temuan dimaksud mengindikasikan bahwa variabel kompetensi pekerja memberikan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang bekerja di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Dengan kata lain, semakin tinggi level kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai yang mencakup aspek wawasan pengetahuan, keahlian praktis, maupun kapasitas teknis yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi faktor kunci sekaligus dominan dalam proses menentukan tingkat keberhasilan yang dapat diraih karyawan ketika menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka di institusi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kualitas komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,054 dengan nilai signifikansi 0,757, yang berada jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Artinya, baik atau buruknya kualitas komunikasi antarpegawai maupun dengan pimpinan tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi ketika prosedur kerja telah tertata secara baku sehingga tugas tetap dapat dilaksanakan walaupun komunikasi tidak optimal, atau ketika karyawan lebih bergantung pada kompetensi teknis dibandingkan aspek komunikasi. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu lainnya, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks LPD Desa Pakraman Padang Sambian, kualitas komunikasi bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor kompetensi karyawan justru terlihat lebih penting dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja di lembaga ini.

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 12,176 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja, kompetensi karyawan, dan kualitas komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu membuktikan variasi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Meskipun ketika dianalisis secara parsial hanya kompetensi karyawan yang berpengaruh signifikan, namun ketika ketiga variabel digabungkan dalam satu model, kontribusinya secara keseluruhan tetap signifikan dan berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Secara simultan, etos kerja, kompetensi karyawan, dan kualitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga aspek tersebut tetap penting untuk dikelola secara bersamaan oleh organisasi, meskipun pengaruh dominan secara parsial berada pada variabel kompetensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada temuan analisis dan diskusi yang sudah dijalankan, dapat ditarik kesimpulan bahwa tiga faktor, yaitu etos kerja, kompetensi karyawan, dan kualitas komunikasi, ketika diuji secara bersamaan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap performa pegawai di LPD Desa Pakraman Padang Sambian. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut turut menjelaskan fluktuasi dalam capaian kerja pegawai, yang terkonfirmasi melalui pengujian F serta nilai koefisien determinasi yang memadai. Akan tetapi, dari pengujian parsial terungkap bahwa hanya aspek kompetensi karyawan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada performa pegawai, sementara dua faktor lainnya, yaitu etos kerja dan kualitas komunikasi tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks LPD Desa Pakraman Padang Sambian, kompetensi karyawan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang memadai memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif dan produktif. Sementara itu, etos kerja dan kualitas komunikasi cenderung tidak menjadi penentu utama kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh adanya sistem kerja yang telah terstandar serta ketergantungan yang lebih besar pada kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pihak pengelola LPD Desa Pakraman Padang Sambian lebih memprioritaskan upaya peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab kerja, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Selain itu, meskipun etos kerja dan kualitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kedua aspek tersebut tetap perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik sebagai bagian dari penguatan sistem kerja organisasi secara menyeluruh, misalnya melalui pembinaan disiplin, penanaman nilai-nilai kerja, serta perbaikan pola komunikasi internal. Kepada peneliti berikutnya, direkomendasikan untuk mengintegrasikan faktor-faktor tambahan yang diprediksi berpengaruh pada performa pegawai, misalnya dorongan kerja, gaya kepemimpinan, kondisi tempat kerja, ataupun kultur organisasional, serta melebarkan cakupan objek kajian dan ukuran sampel riset supaya temuan yang dihasilkan lebih menyeluruh dan dapat diaplikasikan secara umum pada institusi serupa lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, I. M. ., & Suci, N. M. (2023). Kinerja Karyawan Non Asn Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(3), 242–248. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/62333>
- Arum1, R. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2023). Lingkungan kerja, Etos kerja, Dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 566–577. <https://ejournal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Deni, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 56. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.207>
- Fernandes, A. A. R., & Akhrani, L. A. (2022). *Rancangan pengukuran variabel: Angket dan kuesioner*. Universitas Brawijaya Press.
- Hadiati, M., Julianti, L., Syailendra, M. R., Marfungah, L., & Gunawan, A. S. (2021). Peran Desa Adat Dalam Tata Kelola Lembaga Perkreditan (Lpd) Di Bali. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 580–589. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.10080.2021>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Hazani, D. C. (2020). Komunikasi Interaksi Sosial Antar Remaja dalam Meningkatkan Ukhuwah Islamiyah di Desa Saba Lombok Tengah. *Edukasi Dan Sains*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.36088/edisi.v2i1.781>
- Indriani, K. A., Priyono, A. A., & Millaningtyas, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima. *E-Journal Riset Manajemen*, 12(02), 1591–1600.
- Khristian, K., Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *ECo-Buss*, 7(3), 2072–2083. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216>
- Martono, N. (2010). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. RajaGrafindo Persada.

- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.451>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Naufal, A. F., & Adha, S. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Fior Lotus (Studi pada Suatu UMKM di Ciomas, Kabupaten Bogor). *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(3), 21–30. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i3.1257>
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(1), 353–368. <https://doi.org/10.47652/metadata.v4i1.137>
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz4, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418>
- Sari, A. A., & Syaifullah, J. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Buatbuku.com.
- Shodiq, M. J., Putra, J. A., Wardoyo, M., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis)*, 18(2), 92–101. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>
- Simamora, N., Mia Lorenza Lbn Toruan, R., Luga, N., Pandiangan, R., & Laia, Y. (2024). Sosialisasi tentang Pentingnya Peran Komunikasi dalam Membangun Hubungan di Masyarakat. *Journal Abdimas Mutiara*, 5(1), 360–368. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JAM>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Suardana, I. B. R., & Martini, L. K. B. (2024). Pengaruh Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 20(1), 88–107. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i1.984>
- Syahputra, G. A., Indrawati, N., & Gunawan, A. (2025). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Jurnal Strategi Bisnis Dan Keuangan*, 6(1), 72–85.
- Widyasari, P. (2017). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri Dan Nilai-Nilai, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.776>
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE: (A LITERATURE REVIEW). *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 920–931. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118>