

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD)
DESA ADAT CANGGU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NAMA : NI NYOMAN SUKARINI
NIM : 2415664065**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2025**

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA ADAT CANGGU

NI NYOMAN SUKARINI

2415664065

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas kerja memberikan dasar stabilitas finansial dan rasa aman bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri maupun dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengakuan atasan, serta penghargaan atas pencapaian, turut berkontribusi dalam meningkatkan semangat, rasa tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Cangu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dan melibatkan seluruh karyawan LPD Desa Adat Cangu sebagai responden, yang berjumlah 37 orang (sampel jenuh). Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%, yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong terciptanya karyawan yang lebih produktif, disiplin, dan efisien. Oleh karena itu, manajemen LPD Desa Adat Cangu diharapkan dapat menyelaraskan kebijakan kompensasi dengan strategi pengembangan motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal, kondusif, dan kompetitif.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi*

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE VILLAGE CREDIT INSTITUTION (LPD) OF CANGGU TRADITIONAL VILLAGE

NI NYOMAN SUKARINI

2415664065

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

Compensation and work motivation are two key factors that play a crucial role in influencing employee performance within an organization. Compensation, which includes salary, incentives, allowances, and work-related facilities, provides financial stability and a sense of security for employees, thereby encouraging them to perform optimally. On the other hand, work motivation—whether intrinsic or influenced by external factors such as the work environment, recognition from superiors, and rewards for achievements—also contributes significantly to enhancing employees' enthusiasm, sense of responsibility, and quality of work outcomes. This study aims to examine the effect of compensation and work motivation on employee performance at Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Canggu. The research employs a quantitative approach with a saturated sampling method involving all 37 employees of LPD Desa Adat Canggu as respondents. Primary data were collected through questionnaires. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with a significance level of 5%, using IBM SPSS version 31 for data processing. The results of the study show that, both partially and simultaneously, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This finding indicates that the combination of adequate compensation and high work motivation can foster more productive, disciplined, and efficient employees. Therefore, the management of the Village Credit Institution (LPD) of Canggu Traditional Village is expected to align its compensation policies with strategies for developing work motivation in order to create an optimal, conducive, and competitive work environment.

Kata Kunci: *Compensation, Employee Performance, Motivation*

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i>.....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan.....	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan Usulan Proposal Penelitian	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	24
C. Alur Pikir.....	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
D. Definisi Operasional Variabel.....	37
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	67
C. Keterbatasan Penelitian	73
BAB V PENUTUP	75
A. Simpulan.....	75
B. Implikasi	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Pencapaian Target Pencairan Kredit	2
Tabel 2.1 Indikator Kompensasi	15
Tabel 2.2 Indikator Motivasi Kerja	18
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T)	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir	31
Gambar 2.2 Kerangka Pikir	32
Gambar 3.1 Grafik Uji F	42
Gambar 3.2 Grafik Uji T	43
Gambar 4.1 Kurva Normal P-P Plot.....	57
Gambar 4.2 Grafik Histogram	58
Gambar 4.3 Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Izin Mencari Data
- Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 4 : Hasil Uji Penelitian
- Lampiran 5 : R-table Uji Validitas
- Lampiran 6 : F-table Uji Regresi Simultan (Uji F)
- Lampiran 7 : T-table Uji Regresi Parsial (Uji T)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam mengelola potensi keuangan desa pekraman di Bali. LPD memiliki posisi strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa melalui penyediaan layanan keuangan yang mudah diakses dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat adat. Berbeda dengan lembaga keuangan pada umumnya, LPD hanya beroperasi di lingkungan desa adat dan secara eksklusif melayani masyarakat desa pekraman.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017, keberadaan LPD bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat hukum adat (krama desa pekraman) melalui kontribusi ekonomi, sosial, dan budaya. LPD juga berfungsi sebagai sumber pendanaan bagi masyarakat yang membutuhkan modal usaha, sehingga memiliki peran vital dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Namun, keberhasilan lembaga seperti LPD tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM menjadi elemen strategis yang menentukan produktivitas dan daya saing organisasi. Karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi sangat berpengaruh dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap LPD dan dalam mewujudkan tujuan lembaga. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset yang dapat menciptakan nilai tambah (Dewi, 2024).

Dalam praktiknya, LPD menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Banyak LPD mengalami kendala dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu permasalahan utama yang ditemukan adalah beban kerja yang tinggi, terutama karena adanya praktik perangkapan tugas oleh satu karyawan. Sebagai contoh, pada bagian kredit, satu karyawan bisa merangkap tugas mulai dari pemasaran, penerimaan permohonan, analisis, survei lokasi, input data, pemantauan, penagihan, hingga penyusunan laporan bulanan. Hanya pencairan dana yang dilakukan oleh kasir. Akibatnya, efektivitas dan efisiensi kerja menjadi terganggu.

Berdasarkan laporan pencairan kredit, masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerja dan belum menyelesaikan tugas secara optimal. Berikut adalah data persentase pencapaian target pencairan kredit oleh karyawan di LPD Desa Adat Cangu tahun 2024.

Tabel 1.1
Laporan Pencapaian Target Pencairan Kredit
LPD Desa Adat Cangu Tahun 2024

No.	Nama Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Pencapaian
1	A	54.000.000.000	55.353.762.300	103%
2	B	54.000.000.000	10.749.719.000	20%
3	C	54.000.000.000	36.067.504.000	67%
4	D	54.000.000.000	15.584.384.000	29%
5	E	54.000.000.000	49.310.896.700	91%

Sumber : LPD Desa Adat Cangu

Berdasarkan data diatas salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Novarini et al., 2023).

Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung (gaji, bonus, insentif) dan tidak langsung (asuransi, tunjangan, cuti, dan fasilitas kerja).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Utami et al. (2024) menemukan bahwa semakin baik sistem kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di LPD Pakraman Pedungan. Hasil serupa juga diperoleh oleh Rini, Mustika, & Widyawati (2023) pada LPD Desa Adat Ubung. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Mardika (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh positif; pada beberapa kasus, kompensasi tinggi justru tidak meningkatkan motivasi kerja jika tidak dibarengi faktor pendukung lain.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Dewi dan Mujiati (2023), motivasi terbentuk dari keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, apalagi jika berada dalam situasi yang kompetitif.

Penelitian Yustina et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Kerobokan. Sulianingsih & Firmani (2022) juga menyatakan bahwa motivasi berkontribusi besar dalam peningkatan performa kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak bahwa fenomena kinerja karyawan yang belum optimal di LPD menjadi isu nyata yang harus diteliti lebih lanjut. Selain itu, adanya *research gap* dari berbagai hasil penelitian

sebelumnya yang menunjukkan temuan berbeda terkait pengaruh kompensasi menambah urgensi dilakukannya penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu."** Keunikan (novelty) dari penelitian ini terletak pada lokasi dan subjek penelitian yang spesifik, yaitu LPD Desa Adat Cangu, yang hingga saat ini belum banyak diteliti.

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Cangu, yang beralamat di Jalan Nelayan No. 1, Banjar Cangu, Desa Cangu, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Alasan pemilihan lokasi ini karena peneliti merupakan bagian dari lembaga tersebut, sehingga memiliki pemahaman yang mendalam mengenai dinamika internal, serta akses terhadap data dan informasi yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif LPD Desa Adat Cangu tahun 2025 yang berjumlah 37 orang, yang terdiri dari bagian pelayanan, kredit, keuangan, dan administrasi. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal, diduga akibat sistem kompensasi yang belum merata serta tingkat motivasi kerja yang bervariasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cunggu?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cunggu?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cunggu?

C. Batasan Masalah

Menurut penjabaran yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menetapkan batasan masalah guna memperjelas ruang lingkup masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian, peneliti dapat memfokuskan penelitian dan pembahasan agar lebih efektif dan menjaga fokus pada inti permasalahan yang diteliti. Batasan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu pada variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Cunggu.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cunggu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cunggu.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat positif dan berguna bagi semua kalangan, adapun manfaat penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai salah satu bahan untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan mendatang serta berkontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah ada, terutama pada kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi LPD Desa Adat Cangu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan atau data yang berguna dan solusi terhadap LPD terkait dalam mengambil langkah maupun keputusan yang tepat mengenai permasalahan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan.

2) Bagi LPLPD

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi LPLPD untuk merumuskan kebijakan atau program pelatihan yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia di

seluruh LPD, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang berbasis kebutuhan karyawan.

3) Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan dan referensi bagi peneliti yang ingin menjalankan penelitian serupa di masa mendatang dengan menggunakan variabel yang sama.

4) Bagi Mahasiswa

Hadirnya riset terapan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menuangkan pemikiran kritis, serta memperluas wawasan dan pemahaman mereka tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam dunia nyata, khususnya di lembaga keuangan berbasis adat.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Cangu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 37 responden yang merupakan seluruh karyawan di LPD Desa Adat Cangu. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 31, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh LPD, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas kerja, mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan baik motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian, maupun motivasi ekstrinsik seperti peluang karier dan suasana kerja yang nyaman maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari sistem kompensasi yang tepat dan

motivasi kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kedua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat sebagai nasabah LPD.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi manajemen LPD, temuan ini menjadi dasar bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan sistem pengawasan, namun perlu diperkuat melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberdayaan motivasi kerja.
2. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu revisi dan evaluasi berkala atas skema tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja.
3. Motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pengakuan kontribusi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk pihak terkait dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi LPD Desa Adat Canggü

- a. LPD disarankan untuk terus memperbaiki sistem kompensasi agar lebih adil dan kompetitif, termasuk memperhatikan keterlambatan pemberian insentif atau ketidaksesuaian antara beban kerja dan gaji.
- b. Perlu adanya penguatan sistem penghargaan non-material, seperti apresiasi langsung dari atasan atau promosi berbasis prestasi, untuk meningkatkan motivasi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi antarpegawai dan pimpinan agar terbentuk suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan mendorong produktivitas tinggi.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat diperluas pada LPD-LPD lain atau organisasi berbeda guna memperoleh hasil yang lebih generalisabel. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi guna mendapatkan gambaran pengaruh yang lebih komprehensif terhadap kinerja. Metodologi selanjutnya dapat mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih dalam terhadap persepsi dan pengalaman karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F., & lainnya. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 189–206.
- Bagiada, I. M., & Darmayasa, I. N. (2015). Implementasi Filosofi Tri Hita Karana Dalam Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *Simposium Nasional Akuntansi Vokasi IV*, 798–815.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Bintoro, & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cet. 1)*. Gava Media.
- Darmayasa, I. N. (2023). Realitas Audit Umum dan Investigasi pada Lembaga Perkreditan Desa. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (JAMAL)*, 14(1), 98–114.
<https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2023.14.1.07>
- Darmayasa, I. N. (2024). Understanding Digital Transformation Village Credit Institutions Towards Sustainability Based on Local Genius. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 18–24.
<https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1>
- Darmayasa, I. N., I Ketut Suwintana, Ni Nyoman Harini Puspita, I Made Agus Putrayasa, I Ketut Parnata, I Made Bagiada, Ni Luh Putri Setyastrini, Ketut Nurhayanti, Putu Adi Suprpto, & Ni Komang Urip Krisna Dewi. (2024). Anti-Aggressive Accounting Creative Pada Lembaga Perkreditan Desa Menuju Pembangunan Inklusif Berkelanjutan. *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.25047/asersi.v4i1.4939>
- Dewi, K. P., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. *Journal of Economics and Business*, 7(2), 1364–1374.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1339>

- Dewi. (2021). Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Artha Satya Dharma*, 14(1), 96–103. <https://doi.org/10.55822/asd.v14i1.74>
- Dewi, I. G. A. M. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. *Ganec Swara*, 18(1), 469. <https://doi.org/10.35327/gara.v18i1.782>
- Dewi, N. K. U., I Nyoman Darmayasa, & Ni Nengah Lasmini. (2025). Realitas Corporate Social Responsibility Berbasis Tri Hita Karana Pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Lukluk. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 8(1), 590–603. <https://doi.org/DOI:10.31539/costing.v8i1.14136>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286–301.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, & Wahyudi, E. S. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa (E. Wahyudi, Ed.)*. UNPAM Press.
- Husna, A., & S. B. (2017). *Metodologi Penelitian Statistik*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Karnia, N. D., & Haryanto. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Motivasi, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Aparat Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(4), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kerambitan Tabanan. *Journal of Business and Applied Management*, 15(1), 11–018. <http://journal.ubm.ac.id/>

- Kusuma Putra, B. N., & Vipraprastha, T. (2022). Organizational Commitment, Workload, and Compensation in Increasing Employee Satisfaction LPD
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. *Ganec Swara*, 17(1), 262. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.396>
- Miner, J. B. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (S. Sudarmanto, Trans.; Edisi ke-3). Pustaka Belajar.
- Novarini, A. N. N., Saraswati, A. S. N. P., & Putra, A. I. M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Servantleadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD UBUD. *Dalam Pengaruh Kompensasi, Servantleadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD UBUD* (hal. 139–143). <https://doi.org/10.4324/9781003035831-15>
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127. <https://doi.org/10.30388/emas.v4i5.6614>
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, N. L. O. M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede*. 4(2020), 2020–2025.
- Rahmawati, M. M. (2020). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Di Rumah Makan Pecak Bandeng Sawah Luhur. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 3(2), 27–39.
- Rini, P. I., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Rini - Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Emas*, 4(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, & Chairunnisah, R., lainnya. (2021). *Kinerja karyawan (Ed. 1, Cet. 1)*. Widina Bhakti Persada.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukarta, M. A. P., Setyastrini, N. L. P., & Darmayasa, I. N. (2024). Pendampingan Transformasi Digital LPD Desa Adat Sesandan. *Madaniya*, 5(3), 756–763. <https://doi.org/10.53696/27214834.835>
- Sulianingsih, N., Asrida, P., & Firmani, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021–2022. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 3(2), 74–80. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7122067>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 2
- Utami, Saraswati, & P. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (LPD) Pakraman Pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 33–43. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1575>
- Yustina, Suryani, dan M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>