SKRIPSI

PERAN DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT UNGASAN BADUNG

NAMA : NI WAYAN SUKERTI
NIM : 2415664125

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

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Ungasan, Badung. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja yang terlihat dari lambatnya pelayanan dan kurangnya semangat kerja karyawan berdasarkan hasil paruman adat. Metode studi ini adalah kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Populasi studi meliputi seluruh nasabah berjumlah 1.176 orang, dengan teknik *accidental sampling*. Sampel penelitian berjumlah 298 sampel. Kolektif data diambil dengan kuesioner dan menganalisisnya memakai regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan baik simultan maupun parsial. Penelitian ini memberikan implikasi penting dalam menaikkan kualitas SDM untuk mendukung operasional lembaga keuangan milik desa. Dengan demikian, peningkatan disiplin, kemampuan, serta motivasi kerja bisa menjadi strategi manajerial untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja LPD secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, LPD

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
HALAMAN PRASYARAT GELAR SARJANA TERAPAN ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN USULAN PROPOSAL PENELITIA ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Batasan Masalah 6
D. Tujuan serta Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA **9**
A. Kajian Teori 9
B. Kajian Penelitian yang Relevan 18
C. Kerangka Pikir dan Konseptual 20
D. Hipotesis Penelitian 21
BAB III METODE PENELITIAN **25**
A. Jenis Penelitian 25
B. Tempat dan Waktu Penelitian 25
C. Populasi dan Sampel Penelitian 25
D. Variabel Penelitian dan Definisi 26
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 29
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen 30
F. Teknik Analisis Data 31
BAB IV **36**
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **36**
A. Deskripsi Hasil Penelitian 36
B. Hasil Uji Hipotesis 38
C. Pembahasan 52
D. Keterbatasan Penelitian 54
BAB V PENUTUP **56**
A. Simpulan 56
B. Implikasi 58
C. Saran 60
DAFTAR PUSTAKA **61**
LAMPIRAN **63**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan LPD Desa Adat Ungasan 4
Tabel 3. 1 Skala Likert 30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 38
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) 39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2) 40
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) 41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif 44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas 46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 47
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) 50
Tabel 4. 15 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) 51
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 51

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir dan Konseptual 20

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 63
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 69
Lampiran 3 Uji Validitas Variabel X2 70
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel X3 71
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Y 72
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel X1 73
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel X2 73
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel X3 73
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Y 73
Lampiran 10 Uji Normalitas 74
Lampiran 11 Uji Multikolinearitas 74
Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas 75
Lampiran 13 Analisis Regresi Linear Berganda 75
Lampiran 14 Uji T 75
Lampiran 15 Uji F 76
Lampiran 16 Koefisien Determinasi 76

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Desa memiliki banyak perusahaan yang membantu masyarakat lingkungan desa, salah satunya adalah LPD. LPD memberikan terobosan baru bagi masyarakat dengan menyediakan modal usaha yang dapat mendorong kemajuan ekonomi. LPD memungkinkan warga desa untuk berkembang dalam hal modal usaha untuk meningkatkan ekonomi, tidak hanya membantu masyarakat dalam pinjaman tetapi juga memiliki sifat kemasyarakatan (Wahyuni, 2022).

LPD berasal dari desa untuk masyarakat desa, jadi masyarakat harus ikut serta memajukan perusahaan agar tidak tersaingi oleh perusahaan lain di lembaga keuangan. Oleh karena itu, perusahaan di setiap desa harus memiliki karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk mengelola bisnis mereka. Peranan SDM sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja LPD, salah satunya adalah karyawan, yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan mempertahankan, melakukan perbaikan kinerja, memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lembaga keuangan lainnya.

Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan perusahaan secara signifikan. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari upaya perusahaan, sehingga perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk mendukung pencapaian mereka (Ariasa, 2021). Karena disiplin sangat

penting dalam melakukan suatu pekerjaan, kinerja ialah perwujudan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diterima seseorang saat melaksanakan kewajibannya sesuai arahan pimpinan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja, keahlian kerja, dan motivasi kerja ialah indikator utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan.

Menurut (Wahyuni, 2022), Disiplin kerja juga berarti bagaimana perusahaan mendorong karyawannya untuk mematuhi peraturan dan persyaratan yang harus dipenuhi. Istilah "disiplin kerja" juga berarti sikap menghargai, bersedia melaksanakan kewajiban, dan bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang mereka. Kemampuan kerja adalah faktor tambahan selain disiplin kerja.

Perusahaan dapat berkembang apabila karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan bakat mereka. Kemampuan kerja adalah keterampilan profesional yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja dan mengarah pada keahlian mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Ariasa, 2021). Faktor tambahan adalah motivasi kerja, yang merupakan pendorong internal yang menunjukkan keinginan untuk bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja seseorang.

Perilaku individu sering dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting untuk diperhatikan karena dengan memilikinya, karyawan dapat melakukan tugas dengan lebih semangat (Gusti et al., 2023). Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan

baik jika mereka tidak memiliki motivasi yang kuat, yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Penelitian oleh (Anggi Maharani, 2022) menemukan bahwa hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika kemampuan karyawan ditingkatkan, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja, dan disiplin kerja mereka meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Produksi dan kinerja perusahaan tentu akan dipengaruhi oleh kinerja yang baik. Studi lain (Novianti, 2023) menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan penerapan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang ada di perusahaan. Studi lain (Ferryal & Darmawan, 2020) menemukan hal serupa: bahwa dengan meningkatkan penerapan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang ada di perusahaan, kinerja karyawan akan meningkat.

LPD Desa Adat Ungasan dipilih sebagai subjek penelitian karena dalam beberapa paruman adat, atau rapat resmi desa adat, telah disampaikan keluhan masyarakat tentang kinerja pelayanan yang lambat dan tidak responsif. Ini menunjukkan bahwa ada masalah internal, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, kemampuan, dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebagai lembaga keuangan milik desa adat, LPD harus dapat menyediakan

layanan yang cepat, akurat, dan dapat diandalkan kepada masyarakat.

Namun, kelambanan pelayanan yang dirasakan warga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang dapat mengurangi kepercayaan publik terhadap organisasi. Beberapa karyawan tampak tidak termotivasi, yang mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah dan kualitas pelayanan yang buruk. Hal ini menimbulkan asumsi bahwa tingkat disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi individu untuk bekerja memengaruhi kinerja karyawan.

LPD di Ungasan sangat membantu ekonomi masyarakat adat setempat karena berada di kawasan strategis dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat di Kecamatan Kuta Selatan. Pemilihan objek ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti peran LPD dalam mendorong usaha kecil, dinamika ekonomi lokal, dan kebutuhan layanan perkreditan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan LPD Desa Adat Ungasan

No	Bidang Penempatan Kerja	Jumlah Karyawan
1	Ketua LPD	1
2	Sekretaris	1
3	Bendahara	1
4	Bagian Kredit	15
5	Bagian Tabungan	12
6	*Teller*	8
7	Bagian Kebersihan	1
8	Bagian Kebun	1
	Total	40

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel A.1 berikut, LPD Desa Adat Ungasan memiliki total 40 karyawan yang ditempatkan di berbagai bidang kerja, yaitu ketua LPD (1 orang), sekretaris (1 orang), bendahara (1 orang), bagian kredit (15 karyawan), bagian tabungan (12 karyawan), teller (8 karyawan),

bagian kebersihan (1 karyawan), dan bagian kebun (1 karyawan). Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan belum memenuhi harapan, sementara perkembangan kredit mengalami penurunan selama lima tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja menjadi aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Ungasan.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien diperlukan untuk perusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup besar untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana LPD dapat berfungsi dengan lebih baik untuk mendukung perekonomian masyarakat di Kecamatan Kuta Selatan.

Hal tersebut dapat digunakan oleh LPD desa adat Ungasan sebagai dasar untuk melakukan penilaian pada karyawannya. Karena masalah yang ada, kinerja karyawan, yang mencakup disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, telah menurun. Karena karyawan LPD masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, seperti kurang disiplin saat masuk kerja, tidak mengikuti aturan, dan banyak absen, target pencapaian laba tidak dapat dicapai.

Kemampuan kerja adalah masalah tambahan. Beberapa pekerja diberi posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Kesalahan data sering terjadi karena karyawan yang bertugas mengisi pembukuan di

bagian depan atau teller. Ini disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk menggunakan alat pendukung kerja, seperti perangkat keras komputer.

Meskipun beberapa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, masih ada beberapa yang tidak memiliki motivasi atau semangat untuk bekerja. Akibatnya, beberapa karyawan sering terlihat malas dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak memuaskan. Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, studi akan berfokus pada persoalan dengan judul terkait "Peran Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Ungasan Badung".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang persoalan, bisa terumus persoalan yang ada yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Ungasan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Ungasan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Ungasan?

C. Batasan Masalah

Mengacu pada rumusan masalah studi, pembatasan ruang lingkup

studi yang lebih terfokus pada pokok pembahasan. Mempertimbangkan:

1. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu perusahaan yang kepemilikannya dipegang oleh desa yang berkontribusi besar, untuk masyarakat dan lingkungan desa. Salah satunya LPD Desa Adat Ungasan.
2. Peranan SDM sangat krusial dalam menaikkan dan mengembangkan kinerja dari LPD, salah satunya yakni karyawan melalui perbaikan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan belum memenuhi harapan, sementara perkembangan kredit mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir.
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja, kemampuan kerja, serta motivasi kerja ialah indikator utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan.

D. Tujuan serta Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini sebagai bentuk sumbangsih pemikiran peneliti terkait bukti

a. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Ungasan.
b. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Ungasan.
c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Ungasan.

2. Manfaat Penelitian

Studi ini memberi manfaat positif serta berguna bagi semua kalangan, adapun manfaat penelitian yakni:

a. Manfaat Teoretis

Studi tersebut menghasilkan diharapkan bisa memperkaya literatur mengenai determinan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lembaga keuangan seperti LPD, serta memperdalam pemahaman tentang hubungan antara disiplin kerja, kemampuan kerja, serta motivasi kerja pada kinerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi LPD

Studi tersebut menghasilkan bisa menjadi acuan dalam merancang kebijakan yang berfokus pada peningkatan disiplin, kemampuan, serta motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada kampus Politeknik Negeri Bali khususnya dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terkait pengelolaan disiplin, kemampuan, serta motivasi kerja.

3) Bagi Mahasiswa

Hadirnya riset terapan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menuangkan pemikiran kritis terkait fenomena mengenai pentingnya disiplin, kemampuan, serta motivasi dalam meningkatkan performa kerja mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Sesuai dengan latar belakang, nilai pembahasan sebelumnya, terdapat simpulan yang ada pada studi ini yaitu:

1) Pertama, tentang teori tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil studi menerangkan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Ungasan secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa kedisiplinan karyawan, yang mencakup mematuhi peraturan, tiba tepat waktu, dan memenuhi tanggung jawab mereka, berkorelasi positif dengan kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi komponen penting yang memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan lancar dan bahwa karyawan mencapai target kerja mereka.
2) Kedua, berkaitan dengan hipotesis tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil studi menerangkan kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. Sehingga dengan pengetahuan yang baik pasti akan meningkatkan kinerja. Kemampuan tersebut dapat membantu menuntaskan pekerjaan menjadi efisien serta kualitas hasil pekerjaan mereka pun meningkat.
3) Ketiga tentang teori tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terbukti berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi kerja, baik dari sumber intrinsik (misalnya, rasa tanggung jawab) maupun dari sumber ekstrinsik

(misalnya, insentif dan penghargaan), semakin baik kinerja karyawan. Faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja keras, produktif, dan bersemangat adalah motivasi kerja.

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

B. Implikasi

Studi ini dapat memberikan implikasi praktis dan teoritis yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah implikasi yakni:

1. Implikasi Praktis

   Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi manajemen LPD Desa Adat Ungasan maupun organisasi serupa dalam mengelola sumber daya manusia:

   a. Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

      Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik seorang pekerja bekerja. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan pelatihan tentang pentingnya kedisiplinan dan menetapkan aturan yang jelas, konsisten, dan adil. Penghargaan dan hukuman, atau penghargaan dan hukuman, dapat digunakan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan.

   b. Pengembangan Kemampuan Kerja

      Kemampuan kerja yang memadai memungkinkan karyawan secara efektif dan efisien menyelesaikan tugas mereka. Ini berarti manajemen harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis rutin atau workshop untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

   c. Peningkatan Motivasi Kerja

      Dalam studi ini motivasi kerja menjadi faktor utama. Perusahaan dapat

menggunakan berbagai strategi untuk mendorong karyawan. Ini dapat mencakup penghargaan finansial dan non-finansial. Selain itu, menciptakan hubungan yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja.

d. Penyusunan Kebijakan yang Terintegrasi

Manajemen LPD dapat membuat kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi untuk mendukung produktivitas perusahaan dengan memahami disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

2. Implikasi Teoritis

Studi ini dapat memberikan informasi baik dalam memperkaya kajian dalam manajemen SDM, khususnya terkait dengan determinan kinerja karyawan. Implikasi teoritis meliputi:

e. Kontribusi terhadap Pengembangan Teori

Teori-teori sebelumnya, seperti teori motivasi Herzberg (1959) dan teori kemampuan McClelland (1985), yang menyatakan bahwa kompetensi dan faktor motivasi seseorang sangat memengaruhi kinerja kerja mereka, didukung oleh penelitian baru ini. Studi ini memberikan bukti nyata untuk konteks organisasi tradisional Bali, khususnya LPD.

f. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk memperluas lingkup analisis, studi ini dapat digunakan peneliti lain untuk menyelidiki variabel baru yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja.

C. Saran

Sampai penelitian ini selesai, tulisan ini menghasilkan rekomendasi penelitian untuk digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan LPD. Saran-saran ini dibagi menjadi beberapa kelompok, dan diberikan secara sistematis sebagai berikut:

1. Manajemen LPD Desa Adat Ungasan

   a. Peningkatan Disiplin Kerja: Manajemen harus membuat kebijakan penghargaan dan hukuman yang jelas untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi. Pengawasan yang konsisten dan pelatihan tentang pentingnya tanggung jawab kerja dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.

   b. Membangun Program Pelatihan: Manajemen dapat memberikan pelatihan rutin kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Pelatihan ini harus difokuskan pada kompetensi teknis yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan di bidang keuangan adat.

   c. Teknik Motivasi yang Berhasil: Manajemen harus memberikan pengakuan dan penghargaan pada pegawai berprestasi. Penghargaan non-finansial seperti peluang promosi dan sertifikat penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan selain insentif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Sanjaya Putra. (2022). *Determinan Peningkatan Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kemajuan Bisnis Organisasi Pada Pt. Alam Lestari Persada*.

Anggi Maharani. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1). Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V5i1.10195

Ariasa, D. G. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Tampak Siring*.

Aris Hidayat. (2019). *Determinan Kinerja Pegawai: Peran Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja*.

Caesar Angelina, S. (2024). *Determinan Kinerja Karyawan Pt. Lantera Karya Aditama Di Mediasi Kemampuan Kerja*. Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika

Cahyono. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. *April Management & Accountancy In Practice Journal*, *3*(1).

Cecep Indra Susanto. (2022). *Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pt. Phapros Tbk. Jakarta*.

Ferryal, M., & Darmawan, R. A. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Taman Rekreasi Sengkaling*.

Gusti, I., Sukma, A., Gayatri, D., Setia Sapta, K., Agung, A., & Widyani, D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung*.

Ngurah, A. A., Putra, R. P., Luh, N., Antari, S., Made, N., & Junipisa, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga

Perkreditan Desa (Lpd) Padangsambian. In *Journal Research Of Management (Jarma)* (Vol. 5, Issue 1).

Novianti, L. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, *3*(1). Https://Doi.Org/10.31603/Bmar.V%Vi%I.7656

Sarton Sinambela. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

Stefanus Rumangkit. (2023). *Determinan Kepuasaan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Dua Faktor* (Vol. 9, Issue 1).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *8*(2), 342–359.

Tetty, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. In *Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).

Wahyuni, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Pejeng Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi*.

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI