
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Lebu

I Made Gunung Aryawan ⁽¹⁾

Gde Indra Surya Diputra ⁽²⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga ⁽³⁾

(1),(2) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: madegunungaryawan@gmail.com

ABSTRACT

This research examines how work motivation and discipline affect employee performance at the LPD in Lebu Traditional Village. The researched population included all LPD staff of Lebu Traditional Village in Sidemen District, Karangasem Regency, amounting to 30 individuals; a saturated sampling method was applied, and the full population served as the sample. Data collection techniques were implemented using observation, interviews, and surveys. Multiple linear regression was utilized to perform data analysis. The results of the analysis show that work motivation positively and significantly affects employee performance at the LPD of Lebu Traditional Village in Sidemen District, Karangasem Regency. The discipline in the workplace positively affects and greatly influences the work performance of LPD employees in Lebu Traditional Village, Sidemen District, Karangasem Regency. Additionally, both work motivation and work discipline collectively demonstrate a positive and significant impact on the performance of LPD employees in Lebu Traditional Village, Sidemen District, Karangasem Regency. LPD in Lebu Traditional Village, Sidemen District, Karangasem Regency should boost employee motivation by offering training to enhance skills and enforcing penalties for employees who are tardy or leave work late.

Keywords: *Employee Performance; Work Motivation; Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana motivasi kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di LPD di Desa Adat Lebu. Populasi penelitian meliputi semua staf LPD Desa Adat Lebu di Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem, yang berjumlah 30 orang; metode pengambilan sampel jenuh diterapkan, dan seluruh populasi berfungsi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data diimplementasikan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan survei. Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan analisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Lebu di Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem. Disiplin di tempat kerja berpengaruh positif dan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan LPD di Desa Adat Lebu. Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara kolektif menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Desa Adat Lebu. LPD di Desa Adat Lebu hendaknya meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan pelatihan peningkatan keterampilan dan memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat atau pulang kerja.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Kinerja perusahaan akan optimal apabila setiap sumber daya manusia atau karyawannya memiliki tujuan yang seragam demi kemajuan perusahaan (Dayanti et al., 2025). Setiap perusahaan diberbagai industri membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya, baik perusahaan swasta maupun milik pemerintah. Kinerja seorang pegawai ialah hasil dari mutu dan jumlah kerja yang diperoleh seorang individu saat menjalankan tugasnya sejalan dengan amanah yang dikasi (Mangkunegara, 2019). Kinerja pegawai menggambarkan prestasi yang diraih oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatannya (Fahmi, 2020). Kinerja mencerminkan sejauh mana pencapaian berhubungan dengan menjalankan metode atau kebijakan yang ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dalam rencana strategis (Sunarsih & Helmawati, 2017). Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya sangat dibutuhkan perusahaan, mengingat setiap kinerja karyawan akan mencerminkan kinerja perusahaan yang akan berdampak pada citra perusahaan.

LPD ialah sebuah lembaga keuangan yang memberi pelayanan masyarakat pedesaan serta memiliki keunikan tersendiri. Keunikan tersebut dikarenakan hanya ada di Bali serta dimiliki dan dikelola oleh masyarakat Desa Adat tempat LPD tersebut berdiri (Sudiarta, 2017). LPD Lebu merupakan salah satu LPD yang dimiliki dan dikelola oleh Desa Adat Lebu yang terletak di Desa Lokasari, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem. Perkembangan usaha LPD Lebu sejak berdiri mengalami pasang surut namun tetap kondusif yang mengantarkan LPD Lebu menjadi salah satu LPD yang cukup besar di Kecamatan Sidemen. Sampai saat ini LPD Lebu memiliki karyawan sebanyak 31 orang yang sebagian besar sebagai kolektor baik tabungan dan kredit.

Ditengah perkembangan industri jasa keuangan yang semakin pesat, tentunya berbagai permasalahan juga dihadapinya, termasuk LPD Lebu yang saat ini juga menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan yang belum maksimal. Berdasarkan data dari LPD Lebu menentukan sasaran jumlah tabungan, deposito, dan pinjaman yang perlu dicapai oleh karyawan setiap tahun. Data target dan pencapaian target pada tahun 2022-2024 menunjukkan data yang berfluktuatif. Data tahun 2022 hanya target deposito yang mampu dilampaui, sedangkan target tabungan dan kredit tidak tercapai, tahun 2023 hanya target kredit yang mampu dilampaui, sedangkan target tabungan dan deposito tidak tercapai, namun hasil tersebut menurun tahun 2024 dimana seluruh target belum tercapai dengan baik. Situasi ini menunjukkan bahwa pekerja belum mampu memberikan hasil yang optimal, maka tujuan yang telah ditentukan belum bisa dicapai.

Ada sejumlah elemen yang berperan dalam kinerja pekerja di sebuah perusahaan, salah satunya ialah dorongan dalam bekerja (Akbar et al., 2023). Dorongan bekerja ialah pendorong yang membawa semangat kerja seseorang agar bersedia bekerja sama, melakukan tugas dengan

baik, dan berkontribusi sepenuhnya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang positif dapat mendukung proses pengadaan karyawan, menciptakan lingkup pekerjaan yang harmonis, mengembangkan kontribusi pekerja, juga mengembangkan kemakmuran serta rasa tanggungjawab mereka pada tugas yang diemban (Hasibuan, 2019). Beberapa penelitian yang dijalankan oleh (Akbar et al., 2023; Cahyani & Ellesia, 2025; Dayanti et al., 2025; Nauli & Octaviani, 2025; Shalwa et al., 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan penting terhadap hasil kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik dorongan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Permasalahan mengenai motivasi kerja pada LPD Lebu terlihat dari adanya keluhan karyawan mengenai belum adanya pemberian penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut disampaikan dalam wawancara dengan karyawan LPD Lebu, yang menyatakan bahwa perusahaan dalam hal ini pimpinan LPD Lebu menjanjikan jika karyawan mampu mencapai target kerja seperti tabungan, deposito, dan realisasi kredit dalam jumlah tertentu akan diberikan bonus atau penghargaan, namun saat kinerja karyawan mampu mencapai target atau melebihi target yang ditetapkan, prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut belum mendapatkan penghargaan yang baik. Hal tersebut membuat karyawan kurang bersemangat untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi.

Faktor lain yang memengaruhi performa pegawai ialah tingkat disiplin kerja mereka (Novarini et al., 2025). Disiplin ialah pemahaman individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh manajemen agar semua pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik, baik melalui kesadaran pribadi maupun dengan dorongan dari luar. (Hasibuan, 2019). Tingginya disiplin kerja karyawan dapat mendorong mereka guna mengembangkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa secara empiris, pegawai dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi, didorong dari kewajibannya pada organisasi. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Asih & Akhmad, 2025; Azizah et al., 2025; Juliyanti & Herni, 2025; Novarini et al., 2025; Novitasari & Lahat, 2025) menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan dampak yang baik dan penting pada prestasi karyawan. Ini berarti, semakin baik disiplin karyawan saat bekerja, semakin bagus pula hasil kerja yang ditunjukkan karyawan.

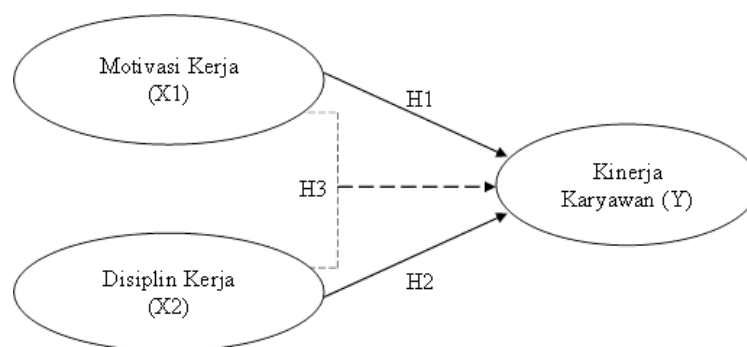
Permasalahan mengenai disiplin kerja pada LPD Lebu terlihat dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan LPD Lebu tahun 2024 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,62%. Tingkat kedisiplinan yang rendah juga membuat pelayanan kepada nasabah menjadi kurang maksimal yang membuat menurunkan kepercayaan nasabah terhadap LPD Lebu.

Uraian latar belakang serta hasil penelitian sebelumnya, menjadi landasan untuk menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi kerja secara parsial mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Lebu.
H₂: Disiplin kerja secara parsial mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Lebu.
H₃: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Lebu.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif digunakan dalam menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan pada LPD Lebu pada tahun 2025. LPD Lebu berlokasi di Jl. Semarapura-Karangasem, Desa Lokasari, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem, Bali 80761. Penelitian ini menguji variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Data yang digunakan dalam pengujian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner berisi pernyataan yang disusun peneliti mengenai variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan LPD Lebu sebanyak 30 orang, sampel jenuh dipakai sebagai teknik sampel maka seluruh populasi menjadi sampel. Kuesioner diberikan kepada seluruh sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan LPD Lebu. Pengujian data memakai regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS untuk dapat memberikan hasil yang dapat menjawab menjawab hipotesis yang telah diajukan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji instrumen memberikan bukti bahwa data yang didapatkan telah valid dan reliabel maka dapat dijadikan data studi yang akan menghasilkan jawaban atas rumusan masalah dengan tepat (Sugiyono, 2022). Hasil uji instrumen terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson	Correlation Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,910	Valid	0,966	Reliabel
		Y2	0,929	Valid		
		Y3	0,932	Valid		
		Y4	0,966	Valid		
		Y5	0,959	Valid		
2	Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,941	Valid	0,919	Reliabel
		X1.2	0,802	Valid		
		X1.3	0,941	Valid		
		X1.4	0,909	Valid		
		X2.1	0,934	Valid		
3	Disiplin Kerja (X ₂)	X2.2	0,936	Valid	0,930	Reliabel
		X2.3	0,838	Valid		
		X2.4	0,936	Valid		

Sumber: Data diolah, 2025

Ketentuan instrumen valid dengan nilai $r > 0,30$ dan reliabel dengan $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2020), yang berarti hasil Tabel 1, dinyatakan lolos uji instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,04619569
Most Extreme Differences	Absolute		,220
	Positive		,220
	Negative		-,203
Test Statistic			,220
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,099 ^a
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,091
		Upper Bound	,106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji dari metode Monte Calro didapat signifikansi $0,099 > 0,05$ maka sudah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,277	1,492		,186	,854		
	X1	,835	,128	,673	6,500	,000	,450	2,221
	X2	,382	,124	,318	3,069	,005	,450	2,221

a. Dependent Variable: Y

Pengujian multikolinearitas memberikan hasil *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 yang menandakan data bebas multikolonearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,256	1,037		,236
	X1	,020	,089	,063	,825
	X2	-,052	,086	-,172	,550

a. Dependent Variable: ABS

Pengujian heteroskedastisitas memberikan hasil *signifikansi* > 0,05 yang menandakan data bebas heteroskesastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan terkait pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Lebu, dengan hasil pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,277	1,492		,854
	X1	,835	,128	,673	,000
	X2	,382	,124	,318	,005

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 menunjukkan nilai pengujian yang dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,277 + 0,835X_1 + 0,382X_2$$

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,860	1,08425

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di LPD Lebu, menyumbang 87,0% dari total pengaruh. Sisanya, 13,0%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti promosi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Hasil Uji t

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t-test pertama didapat nilai beta sebesar 0,835 dan nilai t-hitung $6,500 > t\text{-tabel } 2,052$ yang mana H1 diterima. Motivasi kerja ialah faktor pendorong yang menghasilkan semangat kerja individu untuk bersinergi, berfungsi secara efisien, dan terkoordinasi, dengan segala usaha yang dilakukan untuk meraih kepuasan. Motivasi sebagai sebuah prosedur dimana mendorong kebutuhan karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan baik. Sebuah sasaran yang apabila tercapai akan menggratifikasi atau memenuhi kebutuhan itu. Motivasi kerja dari pekerja LPD Lebu yang positif dapat mendukung proses pengadaan karyawan, menciptakan lingkup pekerjaan LPD yang harmonis, mengembangkan kontribusi karyawan terhadap LPD, juga mengembangkan kemakmuran serta rasa tanggungjawab mereka pada tugas yang diemban. Searah dengan hasil ini hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2023; Cahyani & Ellesia, 2025; Dayanti et al., 2025; Nauli & Octaviani, 2025; Shalwa et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t-test kedua didapat nilai beta sebesar 0,382 dan nilai t-hitung $3,069 > t\text{-tabel } 2,052$ yang mana H2 diterima. Disiplin ialah keinginan seseorang untuk mentaati seluruh aturan lembaga yang ditetapkan manajemen agar anggota lembaga dapat dilaksanakan oleh semua pegawai, baik secara sukarela maupun dengan paksaan. Disiplin ialah alat yang dipakai pemimpin untuk merubah sifat serta usaha menaikkan *willingness* individu dalam mentaati seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Tingginya disiplin kerja pekerja LPD Lebu dapat mendorong mereka untuk mengembangkan kinerja yang dihasilkan. Ini menunjukkan bahwa secara empiris, karyawan LPD Lebu, dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap LPD, didorong dari kewajibanya pada perusahaan. Maka disiplin kerja karyawan akan berperan penting dalam LPD Lebu. Searah dengan hasil ini hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asih & Akhmad, 2025; Azizah et al., 2025; Juliyanti & Herni, 2025; Novarini et al., 2025; Novitasari & Lahat, 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F-test diperoleh nilai F-hitung $90,220 > F\text{-tabel } 2,98$ yang mana H3 diterima. Motivasi ialah sebuah *power* dalam diri setiap orang, yang dapat diasah sendiri atau ditingkatkan oleh berbagai faktor eksternal yang umumnya berhubungan dengan imbalan finansial dan imbalan non finansial, yang dapat berdampak pada kinerja secara positif maupun negatif. Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau

mengubah perilaku serta berfungsi sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Karyawan LPD Lebu yang memiliki motivasi kerja yang baik serta diimbangi dengan disiplin kerja yang tinggi akan mendorong diri karyawan untuk mewujudkan hasil kerja yang lebih memuaskan. Searah dengan hasil ini hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asih & Akhmad, 2025; Cahyani & Ellesia, 2025; Nauli & Octaviani, 2025; Novitasari & Lahat, 2025; Shalwa et al., 2025) yang menunjukkan motivasi dan disiplin secara simultan mampu meningkatkan dengan signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa: Motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Lebu. Dengan kata lain, jika motivasi kerja karyawan LPD Lebu, semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan bertambah baik. Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di LPD Lebu. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan LPD Lebu, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Lebu. Dengan kata lain, semakin besar motivasi dan disiplin kerja dari karyawan LPD Lebu, maka kinerja para karyawan pun akan semakin baik.

Saran

Terkait motivasi kerja maka disarankan kepada LPD Lebu agar lebih meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan dengan memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta memberikan motivasi berupa peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan seminar-seminar untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terkait disiplin kerja disarankan kepada LPD Lebu agar meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama yang datang dan pulang kerja tidak sesuai jadwal, dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar jam kerja, maka kedisiplinan karyawan dapat lebih meningkat.

Kepada peneliti selanjutnya masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta disarankan untuk menambah jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda maka hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSUD Asembagus Situbondo Dengan*

-
- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2(10), 2256–2273.
- Asih, D. W., & Akhmad, J. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan*. 8(1), 1049–1059.
- Azizah, N., Padilla, E. Y., Desmiadi, L., & Novrianto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Express Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 186–192.
- Cahyani, M. R., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2(3), 4185–4197.
- Dayanti, H., Wahab, A., & Sampurnawati. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 247–264. <https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Juliyanti, N., & Herni, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Area Wilayah Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 295–306.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Nauli, A., & Octaviani, I. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aku Bisa Liburan Jakarta Barat. *Jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2(2), 3415–3427.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Utama, I. K. R. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. *Jurnal Emas*, 6(3), 742–752.
- Novitasari, S., & Lahat, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 1–9.
- Shalwa, R. M., Adha, S., & Azizi, E. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. primadelta starlestari. *DESANTA: Indonesia of Interdisciplinary Journa*, 1(2), 83–84.
- Sudiarta, G. M. (2017). Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Loan To Deposit Ratio Dan Rentabilitas Terhadap Kredit LPD Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 6(8), 4048–4069.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsih, D., & Helmawati. (2017). *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Salemba Empat.