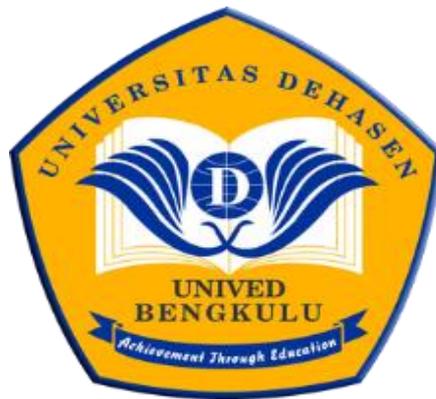


**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT
DESA KECAMATAN MANNA KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

OLEH :

GAYATRIE RATNA BELLA
NPM. 19040155

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT
DESA KECAMATAN MANNA KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen

OLEH

GAYATRIE RATNA BELLA

NPM. 19040155

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT
DESA KECAMATAN MANNA KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**

SKRIPSI

OLEH

GAYATRIE RATNA BELLA
NPM. 19040155

*Telah disetujui dan disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

Tito Irwanto, SE., M.M
NIDN. 0203078901

Bengkulu, 18 Maret 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT
DESA KECAMATAN MANNA KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**

SKRIPSI

OLEH
GAYATRIE RATNA BELLA
NPM. 190400155

*Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 29 maret 2023
Dan dinyatakan lulus*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101
Anggota

Tito Irwanto, SE., M.M
NIDN. 0203078901
Anggota

Ida Anggriani, SH, SE, MM
NIDN. 0216066801

Yudi Irawan, SE, M.M
NIDN. 0205066702

Bengkulu , 29 Maret 2023
Mengetahui
Dekan fakultas ekonomi universitas dehasen bengkulu

Dr.Suwarni, S.Kom., M.M.
NIDN .0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (QS. Al-Insyirah : ayat 6)”
- ❖ Man Jadda Wajada, Man Shabara Zhafira, Man Sara Ala darbi Washala (Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil. Siapa yang bersabar pasti beruntung, siapa menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan).”
- ❖ Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.”
- ❖ Jangan pernah bandingkan kebahagiaanmu dengan kebahagiaan orang lain.

PERSEMBAHAN

- ❖ Kedua orangtuaku tersayang Budiman (bapak) dan Titi suryani (ibu) terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras yang tidak pernah terlupakan, serta kasih dan sayang yang tulus selalu mengiringku selama perjalanan hingga detik ini, sehingga aku bisa mencapai titik berhasil dalam menyelesaikan strata satu, pengabdianku terhadap kalian tidak akan pernah berakhir sampai kapanpun.
- ❖ Kakakku dan adikku tercinta (Wahyu Dwi Ramadhandi, S.kom dan Ghefar Ibrahim Abdolpi), Terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat yang penuh.
- ❖ Keluarga besar dari pihak bapak dan ibu, terimakasih selalu memberikan dukungan.
- ❖ Bapak Dr.E. Ahmad Soleh, S.E.,M.Si dan Bapak Tito Irwanto, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi, terimakasih atas bimbingannya dan semangatnya selama ini.
- ❖ Teman-teman kelas dari Manajemen 2019 yang sama-sama berjuang demi meraih cita-cita dan impian.
- ❖ Teman terdekatku, Terimakasih dukungan dan semangatnya serta tempat berkeluh kesah selama skripsi.
- ❖ Almamaterku.

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LOYALTY AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE
OFFICIALS IN MANNA SUB-DISTRICT OF SOUTH BENGKULU
REGENCY**

By
Gayatrie Ratna Bella¹⁾
Ahmad Soleh and Tito Irwanto²⁾

ABSTRACT

There are several factors that influence the village administration to achieve maximum performance of village officials, namely work discipline, loyalty and compensation. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, loyalty and compensation on the performance of village officials in Manna Sub-District, South Bengkulu Regency. The methods of analysis in this study are validity test, reliability test, multiple linear regression and hypothesis testing. The regression results show $Y = 17.770 + 0.281X_1 + 0.219X_2 + 0.125X_3$ These results describe a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (Work discipline), X_2 (loyalty), X_3 (Compensation), on performance (Y). This means that if the variables of work discipline, loyalty and compensation increase, the performance of village officials will increase. The magnitude of the Coefficient of Determination is 0.130. This means that X_1 (work discipline), X_2 (loyalty) and X_3 (compensation) affect performance (Y) by 13% while the remaining 87% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significant level of 0.05 explain that partially (individually) the variables of work discipline, loyalty and compensation have a significant influence on the performance variables of village officials because the significant value is less than 0.05. The results of the F test at a significant level of 0.05 explain that the variables of work discipline, loyalty and compensation have a simultaneous (together) influence on the performance of village officials because the significant value is less than 0.05.

Keywords: Work Discipline, Loyalty and Compensation

- 1) Student**
- 2) Supervisor**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINRJA PERANGKAT DESA KECAMATAN MANNA
KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

Oleh
Gayatrie Ratna Bella¹⁾
Ahmad Soleh dan Tito Irwanto²⁾

RINGKASAN

Pemerintahan Desa untuk mencapai kinerja maksimal dari perangkat desa tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi, sehingga perangkat desa bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu Uji validitas, uji Reliabilitas, Regresi liner berganda dan uji hipotesis.

Hasil regresi menunjukkan $Y = 17,770 + 0,281X_1 + 0,219X_2 + 0,125X_3$ Hasil ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (disiplin Kerja), X_2 (loyalitas), X_3 (Kompensasi), terhadap kinerja (Y). Artinya apabila variabel disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi meningkat maka akan meningkatnya kinerja perangkat desa. Besarnya Koefesien Determinasi sebesar 0,130. Hal ini berarti bahwa X_1 (disiplin kerja), X_2 (loyalitas) dan X_3 (kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 13% sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa secara persial (individu) variabel disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi memiliki pengaruh yang simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perangkat desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Disiplin Kerja , Loyalitas dan Kompensasi

- 1) *Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)*
- 2) *Dosen Pembimbing*

KATA PENGANTAR

Bisillahirohmanirrohim,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya jualah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi terhadap Kinerja perangkat Desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan".

Didalam penyusunan skripsi ini penyusun banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan secara moral maupun materil. Tanpa bantuan pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penyusunan mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu dan sekaligus Selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Tito Irwanto, SE., MM., Selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Turman Wabas, SE Selaku Pimpinan Kecamatan Manna yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Bapak/Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

6. Seluruhnya Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penyusun menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dan penyusun akan menerima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk penyusunan skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin ya robbal alamin.

Bengkulu, 29 Maret 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
KECAMATAN MANNA KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : GAYATRIE RATNA BELLA

No.Mahasiswa : 190400155

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang menyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 29 Maret 2023

Yang Menyatakan

GAYATRIE RATNA BELLA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Masalah	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.2 Indikator Kinerja	12
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.5 Loyalitas	18
2.1.6 Indikator Loyalitas	20
2.1.7 Kompensasi	21
2.1.8 Indikator Kompensasi	23

2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Analisis	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	30
3.3 Metode Pengambilan Sampel	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis	35
3.5.1 Uji Validitas	35
3.5.2 Uji Reliabilitas	36
3.5.3 Regresi Linier Berganda	37
3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.5.5 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Manna	42
4.1.2 Struktur Organisasi Desa	43
4.1.3 Tugas dan Wewenang Masing – masing Jabatan	43
4.1.4 Karakteristik Responden	47
4.1.5 Hasil Uji Validitas	50
4.1.6 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.1.7 Hasil Regresi Linier Berganda	53
4.1.8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.1.9 Pengujian Hipotesis	55
4.2 Pembahasan	
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X^1) Terhadap Kinerja (Y)	57
4.2.2 Pengaruh Loyalitas (X^2) Terhadap Kinerja (Y)	58
4.2.3 Pengaruh Kompensasi (X^3) Terhadap Kinerja (Y)	59
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X^1), Loyalitas (X^2), Kompensasi (X^3) Terhadap Kinerja (Y)	59

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian	34
Tabel 2. Skala Likert	35
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5. Karakteristik Responsen Berdasarkan Jabatan	49
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 8. Uji Validitas Indikator Penelitian	51
Tabel 9. Tingkat Keandalan Coronabch's Alpha	52
Tabel 10. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian	53
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 12. Nilai Koefesieb Determinasi (R^2)	55
Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul. Didalam menjalankan urusan tersebut, maka peran pemerintah desa sangat penting. Pemerintah Desa yang dalam hal ini dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu perangkat desa mempunyai peran dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kinerja maksimal dari para perangkat desa inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai (Setyobakti dan Murniati, 2018:43).

Lahirnya Undang Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yang selanjutnya disingkat UU Desa, memberikan kedudukan penting bagi desa untuk dapat menjalankan perannya dalam pembangunan nasional. Wujud peran penting desa adalah adanya kewenangan lokal yang dimiliki oleh desa dalam mengatur rumah tangganya. Peran strategis ini yang kemudian diterjemahkan dalam wujud implementasi pembangunan desa mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban kegiatan. Desa sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan kepentingan

masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul. Didalam menjalankan urusan tersebut, maka peran pemerintah desa sangat penting. Pemerintah Desa yang dalam hal ini dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu perangkat desa mempunyai peran dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kinerja maksimal dari para perangkat desa inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai.

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas yang terukur (berdasarkan Permendagri No.13 Tahun 2006). Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Pengukuran kinerja yang handal merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi. Penilaian kinerja keuangan diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. Penilaian tersebut dilakukan dengan menganalisis selisih atau perbedaan antara realisasi dengan target anggaran (Mahsun, dkk., 2011; 81-82).

Manajemen kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula di pahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja, diantaranya Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007:7). “Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya” (Bacal dan Robet, 1999:4). Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Menurutnya, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta moral dan etika (Hasibuan, 2016:98). Menurut Koesmono (2015: 56) kinerja adalah pencapaian seorang pegawai terhadap tugas yang telah ditentukan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Atasan seringkali tidak menyadarinya kecuali keadaannya memburuk atau keadaan menjadi serba salah. Mangkunegara (2016:12) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu; (1) Faktor Motivasi: Dorongan yang digerakkan oleh tujuan yang jarang muncul dalam kehampaan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, keinginan, dan dorongan semuanya mirip dengan motif, yang merupakan asal

kata motivasi; (2) Faktor Kepemimpinan: Kepemimpinan adalah kadang-kadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah alat, sarana, atau proses untuk membujuk orang agar mau.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan,2002:94).

Desa sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, dan hak asal usul. Didalam menjalankan urusan tersebut, maka peran pemerintah desa sangat penting. Pemerintah Desa yang dalam hal ini dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu perangkat desa mempunyai peran dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kinerja maksimal dari para perangkat desa inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai. Dari masalah di atas bahwa untuk mencapai kinerja maksimal dari perangkat desa tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut sehingga perangkat desa bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan observasi yang ada pada setiap perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan masih terlihat rendahnya disiplin kerja dari perangkat desa, karena masih terlihat perangkat desa yang duduk diwarung pada saat jam kerja, tidak tepat waktu masuk kerja sesuai dengan peraturan di kantor desa, tidak memakai baju seragam saat jam kerja, keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi, masih seringnya perangkat desa mengobrol pada saat jam kerja dan tidak melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Jika di lihat dari segi loyalitas masih belum taatnya perangkat desa pada aturan – aturan yang sudah ditentukan,

kurangnya rasa tanggung jawab melayani masyarakat dengan baik, tidak mempunyai kemampuan untuk kerjasama sesama perangkat desa dalam membangun desa yang lebih baik.

Untuk Kompensasi sudah dilakukan dengan baik oleh setiap kepala desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, namun ada beberapa desa yang masih belum melakukan kompensasi dengan terbuka, contohnya keterlambatan gaji atau upah setiap bulannya dan tidak kesesuaian gaji yang diterima perangkat desa dengan pekerjaan yang dilakukan, bonus kerja yang tidak pernah di berikan kepada perangkat desa yang sudah melakukan kerja dengan maksimal, beberapa perangkat desa yang tidak mendapatkan masa liburan atau cuti setiap tahunnya, dan belum adanya fasilitas dari kantor agar mempermudah pekerjaan.

Berdasarkan masalah yang terjadi di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Disiplin kerja, Loyalitas, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan?
2. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan?

4. Apakah Disiplin kerja, Loyalitas dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Loyalitas, Kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang membutuhkan, antara lain :

- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan ,hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terutama untuk menilai kinerja perangkat desa.

- c. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkannya.

1.6 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang disiplin kerja, Loyalitas, dan Kompensasi terhadap kinerja, Dengan indikator sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X_1) yang indikatornya menurut Christian dan Kurniawan (2021:114) yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Loyalitas (X_2) dengan indikator menurut Sutanto dan Perdana (2016:113) terdiri dari kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, integritas.
3. Kompensasi (X_3) dengan indikator menurut Simamora (2015:445) yaitu gaji dan upah, insenti, Tunjangan, Fasilitas.
4. Kinerja (Y) yang indikatornya Menurut Mangkunegara (2014:67) yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan pelaksanaan tugas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Pada dasarnya kinerja memiliki arti yang banyak beredasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Moehariono (2012: 95), "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Martha dan Muhammad (2015:12) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik bersifat variatif artinya terdapat berbagai indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian. Karakteristik *Good Governance* dapat pula dijadikan indikator pengukuran kinerja yang meliputi *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus*

orientation, equity, effectiveness and efficiency, accountability, dan strategic vision (Sedarmayanti, 2012:5).

Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:69) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge +skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 –

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

2. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. kerja sama

kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

6. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu oleh atasan.

7. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tanpa ada kesalahan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya” (Hasibuan, 2008:193). Berdasarkan pengertian tersebut maka disiplin kerja merupakan perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mengacu pada standar yang ditetapkan oleh organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja. Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana

kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut pendapat dari Sutrisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan

akan menerima serta mematuhi peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Christian dan Kurniawan (2021:114) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan, serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila

pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu 14 hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.1.5 Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poerwadaminta (2013:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Nitisemito (2016:177) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Menurut Susanto (2014:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam

peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Menurut (Soegandhi dan Vannecia, 2013:30), loyalitas di pengaruhi empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan, meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan atau organisasi, yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan atau organisasi, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

2.1.6 Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas karyawan Menurut Sutanto dan Perdana (2016:113), antara lain:

1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

4. Integritas

5. Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2.1.7 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Notoatmodjo dan Soekidjo 2009: 142).

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2007: 84), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ialah:

- a. Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.
- c. Standar Biaya Hidup Karyawan Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Ukuran Perbandingan Upah Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

- e. **Permintaan dan Persediaan** Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
- f. **Kemampuan Membayar** Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Jadi penentuan kebijakan kompensasi tidak sampai di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.8 Indikator Kompensasi

Dengan pemberian kompensasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang tadinya karyawan itu malas bekerja menjadi semakin rajin dalam bekerja, menurut Simamora (2015;445) indikator kompensasi dibagi menjadi :

1. Gaji dan upah

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar).

4. Fasilitas

program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian dilakukan oleh Dinda Yulistin, Tito Irwanto, Iswidana Utama Putra (2022), Universitas dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena arah regresi mempunyai arah positif yaitu $Y = 5,484 + 0,378X_1 + 0,117 X_2 + 0,404X_3 + e$, Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kemampuan penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu akan terus meningkat dan kinerjanya juga akan meningkat, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Meningkatnya perhatian terhadap disiplin kerja anggota akan

meningkatkan kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik antara penyidik dengan pimpinan dan antara penyidik dengan penyidik lainnya dapat meningkatkan kinerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang sepadan dengan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan kinerja penyidik, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima) yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja bersama – sama.

- b. Penelitian dilakukan oleh Lisa Rosalini, Ida Anggriani, Nurzam (2022), Universitas dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Engament, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu, Berdasarkan hasil penelitian Regresi linier berganda untuk pengaruh variabel engagement, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu , yaitu $Y = 1,090 + 0,253 X_1 + 0,272 X_2 + 0,223 X_3 + 6,120$, Engaement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,253, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,059 > 2,035$) dan nilai signifikan $0,047 < 0,05$, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,272, nilai t hitung > t tabel ($2,162 > 2,035$) dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,223, nilai t hitung > t tabel ($2,101 > 2,035$) dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$, Engaement, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel ($13,988 > 2,659$) dan nilai signifikan sebesar $0,0000 < 0,05$.

- c. Penelitian dilakukan oleh Tri Febrina Melinda, Tito Irwanto (2015) Universitas dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu, Hasil Penelitian Variabel bebas (X) yaitu variabel disiplin (X) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,17 atau 17% menunjukkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak berpengaruh 17% terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji F hitung $9,967 > F$ tabel 3,090 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05 > 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

dan H_a diterima, artinya variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. Nilai t tabel sebesar 1,660, nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2.451 bila dibandingkan dengan t tabel, maka $2.451 > 1,660$. Yang berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3.207 bila dibandingkan dengan t tabel, maka $3.207 > 1,660$. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.

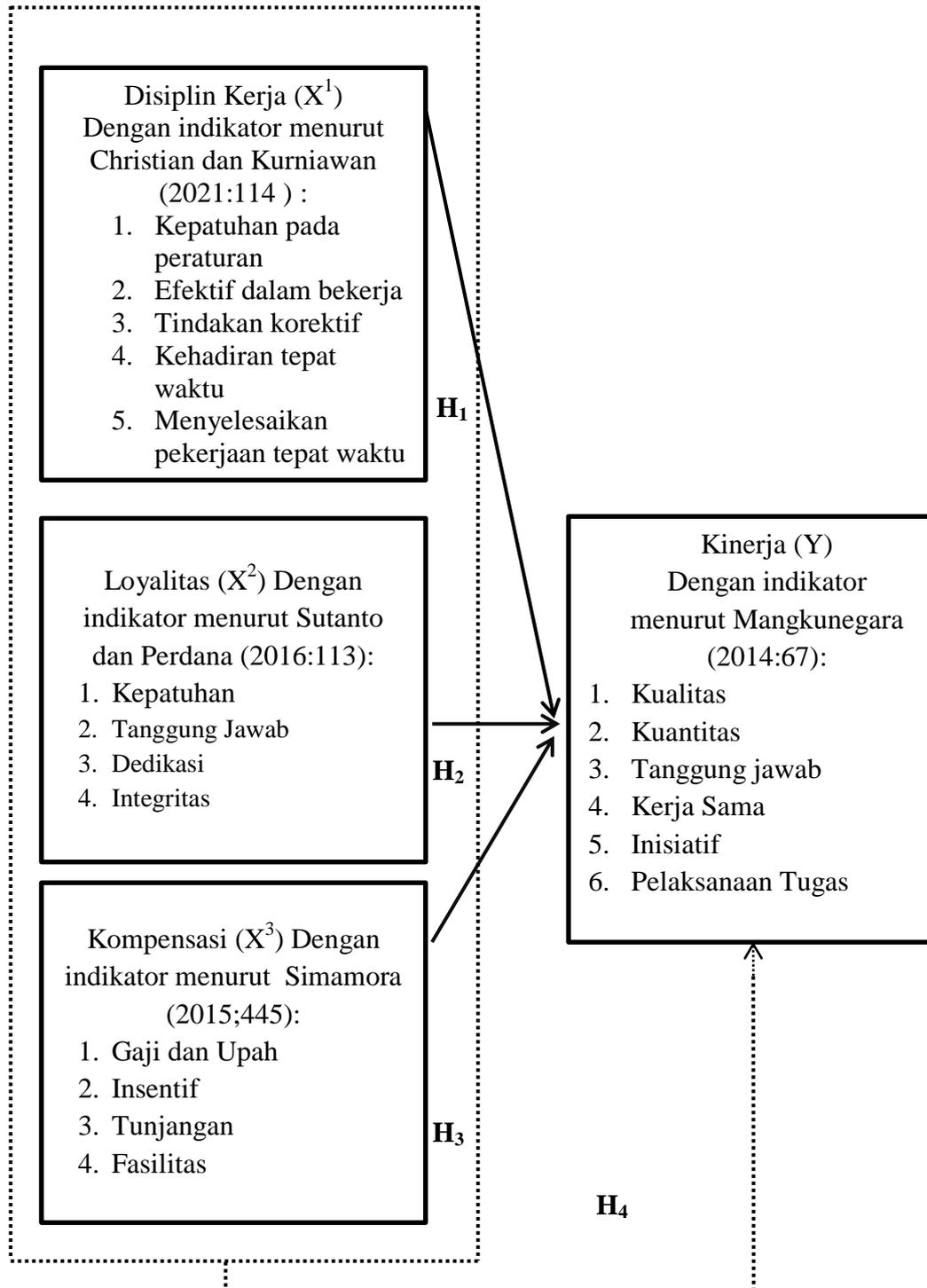
- d. Penelitian dilakukan oleh Tugiyono (2021) STIE Putra Bangsa Kebumen dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen, Hasil Penelitian Secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik dan besar kompensasi yang diberikan kepada perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen, Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik disiplin akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen, Secara parsial Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten

Kebumen. Artinya semakin banyak perangkat desa yang loyal, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen, Secara simultan kompensasi, Disiplin dan Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

- e. Penelitian dilakukan oleh Dewi Lasari (2019) Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MANDALA FINANCE CABANG GOWA, Hasil Penelitian yang dikelolah dari SPSS menggunakan uji T (parsial) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Loyalitas karywan memiliki penaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance cabang Gowa hal ini diperoleh dari hasil dari perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien untuk loyalitas karyawan sebesar 0,710 selain itu $0,000 < 0,05$.
- f. Penelitian dilakukan oleh Asmayana (2018) Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Hasil Penelitian secara persial kompensasi Perpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis

regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 19,051 + 0,263 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Analisis



Keterangan :

—————→ Variabel Terikat

-----→ Variabel Bebas

Berdasarkan kerangka analisi di atas dapat dilihat adanya “Pengaruh Disiplin kerja, Loyalitas, Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan”.

2.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

H₂: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Loyalitas terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

H₃: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

H₄: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, loyalitas, kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Agar tidak terjadi perkiraan dan perbedaan pengertian dari berbagai konsep-konsep pokok dalam penelitian ini, maka disini akan diberi definisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada seluruh perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas
 2. Kuantitas
 3. Tanggung jawab
 4. Kerja Sama
 5. Inisiatif
 6. Pelaksanaan Tugas
2. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan dalam mentaati peraturan di kantor desa. Ada beberapa indikator disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:
1. Kepatuhan pada peraturan.
 2. Efektif dalam bekerja.
 3. Tindakan korektif.
 4. Kehadiran tepat waktu.
 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Loyalitas adalah kesediaan perangkat desa dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Adapun indikator loyalitas dalam penelitian ini yaitu :
1. Kepatuhan
 2. Tanggung Jawab
 3. Dedikasi
 4. Integritas
4. Kompensasi adalah suatu penghargaan yang adil dan layak terhadap seluruh perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sesuai dengan sumbangan

tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor desa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang yang merupakan seluruh perangkat Desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:18). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:90). Sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 orang pada perangkat Desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Desa	Jumlah Perangkat Desa
1	Manggul	7
2	Gunung Sakti	5
3	Tambangan	7
4	Jeranglah Tinggi	5

5	Kembang Ayun	7
6	Ketaping	7
7	Kota Padang	7
8	Lubuk Sirih Ilir	6
9	Lubuk Sirih Ulu	7
10	Gunung Kembang	6
11	Mela'o	7
12	Padang Manis	6
13	Padang Pandan	7
14	Jeranglah Rendah	6
15	Tanjung Besar	7
16	Tanjung Raman	7
17	Terulung	6
Jumlah total Perangkat Desa		110

Sumber: Kantor Desa di Kecamatan Manna 2022

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2016:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke seluruh kantor desa Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1- 5 digunakan peneliti karena lebih

sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016 : 84)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Service Solution*) versi 16.0. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing barang dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan nilai signifikan 5% dengan nilai kritis. Atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untu

derajat kebebasan (*degress of freedom / df*) = $n-2$, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2017:18).

Dasar pengambilan keputusan tersebut untuk menguji validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2014 :90).

Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Sugiyono, 2017:89). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X₁= Disiplin kerja

X₂= Loyalitas

X₃= Kompensasi

a= nilai konstanta

e= eror

3.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R² karena

nilai *adjusted R*² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017:275)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho: $b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha: $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Sugiyono (2017:230)

Dimana b adalah nilai parameter dan S_b adalah *standart error* dari b . *Standart error* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varians masing-masing.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2017:235)

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Artinya semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/bebas

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).