



Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan

Gayatrie Ratna Bella ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Tito Irwanto ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3)} Department of Magister Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ gayatrie16@gmail.com ; ²⁾ Ahmadsoleh@unived.ac.id ; titoirwanto@unived.ac.id

How to Cite :

Bella, G.R, Soleh, A., Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Mei 2023]

Revised [23 Juni 2023]

Accepted [28 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Loyalty and Compensation, Against Performance

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



ABSTRAK

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 Koefisien 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.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, loyalty and compensation on the performance of village officials in Manna District, South Bengkulu Regency. 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.

PENDAHULUAN

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

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pada dasarnya kinerja memiliki arti yang banyak berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Moeheriono (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) . Menurut Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu oleh atasan.
6. Pelaksanaan tugas adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tanpa ada kesalahan.

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Christian dan Kurniawan (2021:114) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan Beban Kerja
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Loyalitas

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. Indikator

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

1. Kepatuhan
2. Tanggung Jawab
3. Dedikasi
4. Integritas

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. 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
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas Penghasilan

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Uji Validitas adalah 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.
- b) 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).
- c) Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:151)
 - d) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
 - e) Pengujian Hipotesis
 1. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis: $H_0: b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. $H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
 2. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variable tersebut. Indikator dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari $n-2 = 110-2 = 108$ dengan nilai sebesar 0,187 (seperti pada lampiran r tabel). Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

Disiplin Kerja (X1)				
No	Item Pernyataan	R - tabel n - 2	R - hitung	Keterangan
1	X1.1	0,187	0,381	Valid
2	X1.2	0,187	0,307	Valid
3	X1.3	0,187	0,318	Valid
4	X1.4	0,187	0,372	Valid
5	X1.5	0,187	0,390	Valid
6	X1.6	0,187	0,425	Valid
7	X1.7	0,187	0,373	Valid
8	X1.8	0,187	0,362	Valid
9	X1.9	0,187	0,305	Valid
10	X1.10	0,187	0,377	Valid
Loyalitas (X2)				
1	X2.1	0,187	0,378	Valid
2	X2.2	0,187	0,360	Valid
3	X2.3	0,187	0,401	Valid
4	X2.4	0,187	0,452	Valid

5	X2.5	0,187	0,321	Valid
6	X2.6	0,187	0,339	Valid
7	X2.7	0,187	0,369	Valid
8	X2.8	0,187	0,344	Valid
9	X2.9	0,187	0,378	Valid
10	X2.10	0,187	0,446	Valid
Kompensasi (X3)				
1	X3.1	0,187	0,681	Valid
2	X3.2	0,187	0,708	Valid
3	X3.3	0,187	0,705	Valid
4	X3.4	0,187	0,692	Valid
5	X3.5	0,187	0,678	Valid
6	X3.6	0,187	0,690	Valid
7	X3.7	0,187	0,703	Valid
8	X3.8	0,187	0,690	Valid
9	X3.9	0,187	0,699	Valid
10	X3.10	0,187	0,701	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,187	0,515	Valid
2	Y.2	0,187	0,499	Valid
3	Y.3	0,187	0,527	Valid
4	Y.4	0,187	0,493	Valid
5	Y.5	0,187	0,470	Valid
6	Y.6	0,187	0,488	Valid
7	Y.7	0,187	0,511	Valid
8	Y.8	0,187	0,546	Valid
9	Y.9	0,187	0,541	Valid
10	Y.10	0,187	0,527	Valid
Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023				

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai corrected item total correlation atau nilai untuk masing-masing variable rhitung > rtabel (0,187). Hal ini menunjukkan bahwa item dari setiap pernyataan kuesioner masing-masing variabel tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Pada penelitian ini untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach.. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Tingkat Keandalan Cronobach's Alpha

Nilai Coronobach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 - 0.40	Agak Andal
>0.40 - 0.60	Cukup Andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat Andal

Sumber : Hair et al. (2010:125)

Tabel 3. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,387	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,406	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,717	Reliabel
Kinerja (Y)	0,539	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian dan Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel disiplin kerja lebih besar dari pada taraf signifikan 30% (0,3) dapat dikatakan agak andal ,nilai Cronbach Alpha variabel loyalitas dan kinerja lebih besar dari taraf signifikan 40% (0,4) dapat dikatakan cukup andal sedangkan kompensasi lebih besar dari taraf signifikan 60% (0.6) dapat dikatakan andal, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel artinya bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 For Windows, maka diperoleh tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.770	7.100		2.503	.014
	Disiplin Kerja	.281	.099	.263	2.854	.005
	Loyalitas	.219	.102	.195	2.142	.034
	Kompensasi	.125	.058	.199	2.155	.033

a. Dependent Variabl Kinerja

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,770 + 0,281X1 + 0,219X2 + 0,125X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 17,770 mempunyai arti bahwa apabila variable Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Kompensasi (X3) dianggap sama dengan nol (0), maka variable Kinerja (Y) akan tetap sebesar 17,770.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien regresi variable X1 (disiplin Kerja) adalah sebesar 0,281 dengan asumsi apabila X1 (disiplin Kerja) akan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,281.
3. Pengaruh Loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien regresi variable X2 (loyalitas) adalah sebesar 0,219 dengan asumsi apabila X2 (loyalitas) dan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,219.

4. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien regresi variable X3 (kompensasi) adalah sebesar 0,125 dengan asumsi apabila X3 (kompensasi) dan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,125.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 16,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.105	2.09084

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X3), Loyalitas(X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,130 atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Kinerja), mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% atau (100%-13% = 87%) kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 11 diatas hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Variabel X2 (Loyalitas)

Hasil pengujian untuk variabel Loyalitas (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya Loyalitas (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

3. Variabel X3 (Kompensasi)

Hasil pengujian untuk variabel Kompensasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pegujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F dapat dilihat pada table berikut :

Table 6. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.202	3	23.067	5.277	.002 ^a
	Residual	463.389	106	4.372		
	Total	532.591	109			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X3), Loyalitas(X2), Disiplin Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,002. Nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Disiplin Kerja), X2 (Loyalitas), dan X3 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa hasil uji regresi sebesar 0,281, dan arah regresinya positif yang artinya semakin meningkatnya perhatian terhadap disiplin kerja perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap disiplin kerja akan meningkatkan kinerja perangkat Desa. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dinda Yulistin (2022) dan Lisa Rozalini (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa hasil uji regresi sebesar 0,219 dan arah regresinya positif yang artinya semakin meningkatnya perhatian terhadap loyalitas perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap loyalitas akan meningkatkan kinerja perangkat Desa. hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Sudiman

(2003) semakin loyal karyawan untuk memberikan keterampilan, pikiran, kemampuan, hingga waktu terhadap tujuan perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lasari (2019) dan Tugiyono (2021) menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi sebesar 0,125 dan arah regresinya positif yang artinya semakin meningkatnya perhatian terhadap kompensasi perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji hipotesis disilin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan 0,033 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap kompensasi akan meningkatkan kinerja perangkat Desa. hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Hasibuan (2010:18) Menyatakan bahwa semakin baik imbalan yang diberikan maka akan semakin baik kinerja yang diberikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Asmayana (2018) dan Tugiyono (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin Kerja , Loyalitas , Dan Kompensasi secara bersama-sama antara pengaruh variabel independen terhadap dependen, yaitu menggunakan uji F, melalui uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua independen yang digunakan meliputi Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F Disiplin kerja, Loyalitas, dan Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja perangkat Desa atau disiplin kerja, loyalitas, kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara statistik terhadap kinerja. Variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji F atau uji simultan. Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 13% sedangkan sisanya 72% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tugiyono (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,854 > 1,659$) dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,142 > 1,659$) dengan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,155 > 1,659$) dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai Fhitung $> F$ tabel ($5,277 > 2,69$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002

Saran

1. Diharapkan kepada pemerintah Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan dapat memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta pengadaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kinerja bagi seluruh perangkat Desa.
2. Diharapkan kepada kepala Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan hendaknya mendukung perangkat Desa agar dapat mempunyai kemauan untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal dan Robert. 1999. Performance Management. Penerbit The McGraw-Hill International. New York.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Christian, D., dan Kurniawan, M. 2021. Pengaruh kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kerja Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2),114.
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 3(2).
- Koesmono, H. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Surabaya. Jurnal Penelitian. Hlm. 6-7.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M., Sulistyowati, F dan Purwanugraha, H. A. 2011. Akuntansi Sektor Publik, Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Margono. 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta :Rineka Cipta.
- Martoyo dan Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Nitisemito. 2016, Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo dan Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2013. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.PT Bumi Aksara.
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 296-304.
- Runtu dan Julius. 2014. Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan bahan.html?m=1), diakses pada 20 Januari 2016.
- Sandy, M., dan Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Setyobakti, M. H. dan Muniarti, W. 2018. Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang, Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 8(2), 43.
- Simamora (dalam Sari 2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan', JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), p.16. doi: 10.32493/jjsdm.v3il.3365.
- Simamora dan Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry (2015) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Soegandhi dan Vannecia. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2019. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D (p. 394). Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. dan Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, A. 2014. Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Kencana.
- Sutanto, E. M., dan Perdana, M. 2016. Antecedents variable of employee loyalty. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 18(2), 113. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/3237>.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2016. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada unit pelayanan teknis daerah Panti Sosial se-Lombok)', Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 5(4), pp. 1-16.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE
- Trilling dan Fadel. 2009. 21st century skills: learning for life in our times. Jossey Bass: USA.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yulistin, D., Irwanto, T., & Putra, I. U. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(S1), 99