

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tempat/ Lokasi Penelitian

Pada kesempatan ini penulis memilih kecamatan Pontang sebagai lokasi penelitian yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Seberapa besar pengaruh insentif perangkat Desa Di kecamatan Pontang, (2). Seberapa besar tingkat Kedisiplinan perangkat Desa Di kecamatan Pontang, (3) Seberapa besar loyalitas Kerja perangkat Desa Di kecamatan Pontang (4). Bagaimana Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kedisiplinan perangkat Desa di kecamatan Pontang (5). Bagaimana Pemberian insentif terhadap Loyalitas Kerja perangkat Desa Di kecamatan Pontang. (6) Bagaimana Pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat desa di Kecamatan Pontang.

Kecamatan Pontang merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Serang Propinsi Banten dengan jumlah penduduk sekitar 50.000 jiwa dengan Potensi alam di Kecamatan pontang adalah Pertanian sawah dan tambak.

1. Batas wilayah Kecamatan Pontang
 - Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Wanayasa dan Domas
 - Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Ciruas
 - Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tirtayasa
 - Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kasemen
2. Luas Wilayah

Luas Wilayah Desa/Kelurahan di Kecamatan Pontang

Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (Km ²)	Persentasi Terhadap Luas
(1)	(2)	(3)
1. Sukajaya	10,70	14,19
2. Sukanegara	3,12	4,14
3. Kelapian	1,60	2,12
4. Keserangan	2,84	3,77
5. Pulokencana	3,37	4,47
6. Linduk	11,34	15,04
7. Kubangpuji	6,84	9,07
8. Singarajan	1,27	1,68
9. Pontang	1,20	1,59
10. Wanayasa	8,52	11,31
11. Domas	7,29	9,68
Jumlah	58,09	77,06

Sumber : Peraturan Daerah Kab. Serang No. 16 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kecamatan dan kelurahan

3. Kondisi Topografi dan Geografis

- Topografi

- **Topografi Desa/Kelurahan di Kecamatan Pontang**

Desa/Kelurahan	Ketinggian dari Permukaan	Kemiringan Lahan		
		Landa i	Sedang (15°-	Cura m
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Sukajaya	< 500	√	-	-
2. Sukanegara	< 500	√	-	-
3. Kelapian	< 500	√	-	-
4. Keserangan	< 500	√	-	-
5. Pulokencana	< 500	√	-	-
6. Linduk	< 500	√	-	-
7. Kubangpuji	< 500	√	-	-
8. Singarajan	< 500	√	-	-
9. Pontang	< 500	√	-	-
10. Wanayasa	< 500	√	-	-
11. Domas	< 500	√	-	-

- Sumber : Kantor Desa Se Kecamatan Pontang

- Geografis

- **Letak Geografis Desa/Kelurahan
di Kecamatan Pontang**

Desa/Kelurahan	Pantai	Bukan Pantai		
		Lembah	Kawasa	Dataran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Sukajaya	√	-	-	-
2. Sukanegara	-	-	-	√
3. Kelapian	-	-	-	√
4. Keserangan	-	-	-	√

5. Pulokencana	-	-	-	√
6. Linduk	√	-	-	-
7. Kubangpuji	-	-	-	√
8. Singarajan	-	-	-	√
9. Pontang	-	-	-	√
10. Wanayasa	√	-	-	-
11. Domas	√	-	-	-

Sumber : Kantor Desa Se Kecamatan Pontang

4. Orbitrase (Jarak dari Pusat Pemerintahan)

Jarak Antara Desa/Kelurahan di Kecamatan Pontang

Desa/ Kelurahan	Sukajaya	Sukanegara	Kelapian	Kaserangan	Pulokencana	Linduk	Kubangpuji	Singarajan	Pontang	Wanayasa	Domas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Sukajaya	-	4,1	13,9	11,0	11,9	3,0	5,0	8,2	7,1	9,0	10
Sukanegar	4,1	-	9,8	6,9	2,8	11,2	9,2	6,0	7,1	9,0	10,0
Kelapian	13,9	9,8	-	2,9	8,5	10,2	8,2	5,0	6,1	8,0	9,0
Kaseranga	11,0	6,9	6,7	-	5,6	7,3	5,3	2,2	3,2	5,1	6,1
Pulokenca	11,9	2,8	8,5	5,6	-	8,9	6,9	3,7	4,8	6,7	7,7
Linduk	3,0	10,7	10,2	7,3	8,9	-	2,0	5,2	4,1	5,8	6,8
Kubangpuj	5,0	8,7	8,2	5,3	6,9	2,0	-	3,2	2,1	3,8	4,8
Singarajan	8,2	5,5	5,0	2,2	3,7	5,2	3,2	-	1,1	3,0	4,0
Pontang	7,1	6,6	6,1	3,2	4,8	4,1	2,1	1,1	-	1,9	2,9
Wanayasa	9,0	8,5	8,0	5,1	6,7	5,8	3,8	3,0	1,9	-	1,0
Domas	10,0	9,5	9,0	6,1	7,7	6,8	4,8	4,0	2,9	1,0	-

Sumber : Kantor Desa Se Kecamatan Pontang

Jarak dari Kecamatan ke Pemerintahan Desa :

1. Desa Sukanegara : 6,6 Km
2. Desa Pontang : 1 Km

3.	Desa Sukajaya	:	7,1	Km
4.	Desa Pulokencana	:	4,8	Km
5.	Desa kubang puji	:	2	Km
6.	Desa Linduk	:	4,1	Km
7.	Desa Domas	:	3	Km
8.	Desa Wanayasa	:	2	Km
9.	Desa kaserangan	:	3,5	Km
10.	Desa Kelepian	:	6,5	Km
11.	Desa Singarajan	:	1,2	Km

Wilayah Kecamatan Pontang Kabupaten Serang meliputi 11 desa yakni Desa Pontang, Wanayasa, Domas, Linduk, Sukajaya, Singarajan, Kaserangan, Kelepian, Pulokencana, Sukanegara, dan kubang puji.

B. Deskripsi Data

Data yang diuraikan merupakan data yang diperoleh dari responden tentang insentif, disiplin dan loyalitas terhadap pekerjaan. Survei peneliti berdasarkan indikator — indikator — adalah kumpulan data ketiga yang dijelaskan, Efek Insentif Disiplin (X) (Y1) dan Loyalitas Kerja (Y2) diperoleh. Ketiga variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif

a. Pengujian Validitas

Instrumen ini digunakan untuk mengukur variabel Insentif sebagai kuesioner, dan memiliki lima pilihan yang mengharuskan responden untuk memilih jawaban (a) Selalu (b), sering (c) tidak pernah (d) kadang-kadang (e) Tidak pernah memiliki jawaban positif a = 5, (b) = 4, (c) = 4, (c) = 3, (d) = 2, (e) dan soal negatif a = 1, (b) = 2, (d) = 3, (e) = 4)

Berdasarkan data penelitian pada nilai Insentif untuk 30 butir pernyataan peneliti kemudian melakukan uji validitas dengan menggunakan data validitas, diperoleh nilai minimal 91 dan maksimal. 113. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Validasi Variabel X (Insentif)

No	r hitung	r table	Validitas	Ket
1	0,278	0,195	Valid	Dipakai
2	3,879	0,195	Valid	Dipakai
3	4,264	0,195	Valid	Dipakai
4	6,476	0,195	Valid	Dipakai
5	1,091	0,195	Valid	Dipakai
6	6,581	0,195	Valid	Dipakai

7	1,399	0,195	Valid	Dipakai
8	1,092	0,195	Valid	Dipakai
9	1,196	0,195	Valid	Dipakai
10	1,334	0,195	Valid	Dipakai
11	5,698	0,195	Valid	Dipakai
12	6,663	0,195	Valid	Dipakai
13	1,904	0,195	Valid	Dipakai
14	1,933	0,195	Valid	Dipakai
15	1,933	0,195	Valid	Dipakai
16	3,545	0,195	Valid	Dipakai
17	4,037	0,195	Valid	Dipakai
18	5,871	0,195	Valid	Dipakai
19	1,047	0,195	Valid	Dipakai
20	1,126	0,195	Valid	Dipakai
21	6,422	0,195	Valid	Dipakai
22	9,863	0,195	Valid	Dipakai
23	9,986	0,195	Valid	Dipakai
24	8,673	0,195	Valid	Dipakai
25	9,446	0,195	Valid	Dipakai
26	3,798	0,195	Valid	Dipakai
27	9,411	0,195	Valid	Dipakai
28	8,488	0,195	Valid	Dipakai
29	0,244	0,195	Valid	Dipakai
30	0,093	0,195	Drop	tidak dipakai

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, seluruh item pernyataan/pertanyaan yang diajukan untuk variabel X (Pengaruh

Insentif) dinyatakan setelah divalidasi, 1 item dinyatakan turun yaitu pertanyaan no.30, sedangkan 29 item dinyatakan valid, memungkinkan data dari kuesioner yang akan digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Sedangkan nilai r hitung = 0,885, dan hasil uji reliabilitas untuk nilai bebas data $\alpha=0,05$ dan $df = k-3 = 6-3 = 3$, disusul nilai r tabel = 0,195, merupakan uji reliabilitas hasil penelitian data. Untuk diuji instrumen angket berupa skala keseluruhan dinyatakan reliabel jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Dan ketika r hitung lebih kecil dari r tabel, instrumen tersebut tidak reliabel dalam bentuk skala, sehingga tidak memadai untuk pengumpulan data penelitian. Karena nilai r hitung $>$ r tabel ($0,885 > 0,195$), instrumen angket dapat dinyatakan reliabel dalam bentuk skala total.

Output data Berdasarkan 110 sampel, nilai terendah diketahui 91, skor tertinggi 113. Jumlah orang = 11051. Rata-rata (rata-rata) perhitungan kelompok adalah 100,28: Median = 100,37; modus = 100,61; 225,7 varians, dan 1104,55 default; Dibandingkan dengan maksimum ideal, tingkat pencapaian X (Pengaruh insentif) dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20%	= Sangat tidak baik
21% - 40%	= Tidak baik
41% -60%	= Cukup baik
61% - 80%	= Baik
81% - 100%	= Sangat baik

Tingkat kinerja Variabel X (Efek Insentif) berdasarkan perhitungan rata-rata mencapai 88,7% yang termasuk dalam kategori tepat dalam penelitian dibandingkan dengan maksimal ideal:

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Rata - rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100 \\
 &= \frac{100,28}{113} \\
 &= 88,7
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu, dalam kategori baik atau tinggi termasuk kesimpulan tingkat pengaruh Variabel X (Pengaruh Insentif) secara rata-rata dibandingkan dengan skor ideal tertinggi. Distribusi data variabel X (pengaruh insentif) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2 berikut, sebagai daftar distribusi frekuensi:

Tabel 4.2.

Distribusi Frekuensi Variabel X (Pengaruh Insentif)

<i>Interval Kelas</i>	<i>Frekuensi Absolut</i>	<i>Frekuensi Persentase</i>
91 – 93	6	5.45%
94– 96	12	10.91%
97 – 99	26	23.64%
100 – 102	37	33.64%
103 – 105	19	17.27%
106- 108	5	4.55%
109- 111	4	3.64%
112-115	1	0.91%
Σ	110	100.00%

Tabel 4.2 menunjukkan variabel X (Pengaruh Insentif) pada interval 91 – 93 frekuensinya mencapai 6 orang dan merupakan 5,45,% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 194 – 96 frekuensinya mencapai 12 orang dan merupakan 10,91% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 97 – 99 frekuensinya mencapai 26 orang dan merupakan 23,64% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 100 – 102 frekuensinya mencapai 37 orang dan merupakan 33,64% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 103 – 105 frekuensinya mencapai 19 orang dan merupakan 17,27% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 106 – 108

frekuensinya mencapai 5 orang dan merupakan 4,55 % dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 109 – 111 frekuensinya mencapai 4 orang dan merupakan 3,64% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 112 –115 frekuensinya mencapai 1 orang dan merupakan 0,91 % dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

Tingkat Pengaruh Insentif didasarkan pada tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.2. Bila dikategorikan adalah sebagai berikut:

Kelas interval 91 – 93 = Sangat Tidak Baik Sekali

Kelas interval 94 – 96 = Sangat Tidak Baik

Kelas interval 97 – 99 = Tidak Baik

Kelas interval 100 – 102 = Cukup Baik

Kelas interval 103 – 105 = Baik

Kelas interval 106 – 108 = Baik sekali

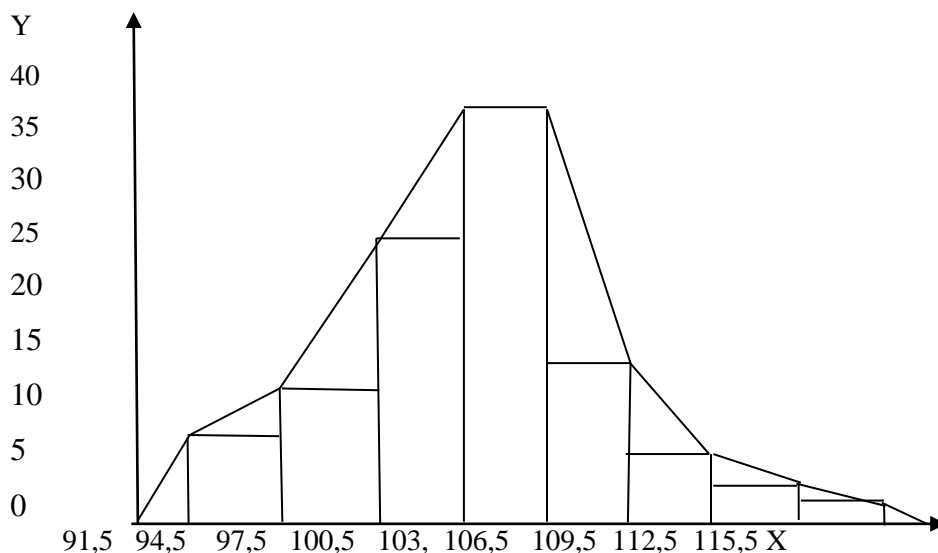
Kelas interval 109 – 111 = sangat Baik

Kelas interval 112 – 1115= sangat Baik sekali

Tabel 4.1 menunjukkan variabel X (Pengaruh Insentif) pada kategori sangat tidak baik sekali frekuensinya mencapai 5,45,%.pada kategori sangat tidak baik frekuensinya mencapai

10,91%, pada kategori tidak baik frekuensinya mencapai 23,64%, pada kategori cukup baik frekuensinya mencapai 33,64%, pada kategori baik frekuensinya mencapai 17,27%, pada kategori baik sekali frekuensinya mencapai 4,55%, pada kategori sangat baik frekuensinya mencapai 3,64% pada kategori Sangat baik sekali frekuensinya mencapai 0,91%.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor Variabel X (pengaruh insentif) secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar 1 berikut:



Gambar 4.1

Dari gambar 4.1 menunjukkan histogram variabel X (pengaruh Insentif) pada batas nyata 91,5 - 94,5 frekuensinya

mencapai 6 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 94,5- 97,5 - frekuensinya mencapai 12 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 97,5 -100,5 frekuensinya mencapai 26 orang dari 110 pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 100,5 -103, frekuensinya mencapai 37 orang dari 110 pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 103,5 – 106,5 frekuensinya mencapai 19 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 106,5 – 109,5 frekuensinya mencapai 5 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 109,5– 112,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 112,5 – 115,5 frekuensinya mencapai 1 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

Dari Histogram menunjukkan bahwa terdapat sebaran data yang sangat merata dan baik serta bervariasi pada garis sangat buruk, tidak baik, tidak baik, dan lengkung poligon, membentuk sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil

dalam kelompok rata-rata. rata-rata, sebagian kecil dalam kelompok rata-rata yang lebih tinggi.

2. Kedisiplinan

Berdasarkan data skor variabel Y1 sebanyak 30 butir pernyataan peneliti memperoleh skor minimal 126 dan skor maksimal 150 yang dinyatakan valid dengan menggunakan validitas data. Hasil perhitungannya adalah: Berikut ini:

Tabel 4.3
Validasi Variabel y¹ (kedisiplinan)

No	r <i>hitung</i>	r <i>table</i>	Validitas	Ket
1	0,283	0,195	Valid	digunakan
2	1,343	0,195	Valid	Digunakan
3	1,722	0,195	Valid	Digunakan
4	0,283	0,195	Valid	Digunakan
5	1,343	0,195	Valid	Digunakan
6	1,544	0,195	Valid	Digunakan
7	1,772	0,195	Valid	Digunakan
8	2,546	0,195	Valid	Digunakan
9	3,169	0,195	Valid	Digunakan
10	2,546	0,195	Valid	Digunakan
11	0,803	0,195	Valid	Digunakan
12	0,803	0,195	Valid	Digunakan
13	4,841	0,195	Valid	Digunakan
14	2,033	0,195	Valid	Digunakan
15	0,083	0,195	Drop	Tidak Digunakan
16	3,522	0,195	Valid	Digunakan

17	0,283	0,195	Valid	Digunakan
18	4,186	0,195	Valid	Digunakan
19	4,186	0,195	Valid	Digunakan
20	2,971	0,195	Valid	Digunakan
21	3,169	0,195	Valid	Digunakan
22	10,128	0,195	Valid	Digunakan
23	1,544	0,195	Valid	Digunakan
24	1,544	0,195	Valid	Digunakan
25	0,803	0,195	Valid	Digunakan
26	0,283	0,195	Valid	Digunakan
27	2,033	0,195	Valid	Digunakan
28	4,295	0,195	Valid	Digunakan
29	0,283	0,195	Valid	Digunakan
30	1,104	0,195	Valid	Digunakan

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa setelah divalidasi, ada penurunan yang dinyatakan sebesar 1 poin pada pernyataan/pertanyaan yang diajukan untuk variabel angket Y1 (Disiplin), yaitu pertanyaan 15, sedangkan 29 item dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut dengan menggunakan hasil kuesioner.

Nilai rhitung = 1,019 dan untuk pengujian reliabilitas data free grade $\alpha = 0,05$ dan $db = k-3 = 6-3 = 3$, pada hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai = 0,195. Untuk pengujian instrumen angket berupa skala keseluruhan dinyatakan reliabel bila rhitung lebih besar dari rtabel ($R_{hitung} > r_{tabel}$). Dan jika hitung lebih

kecil dari rtabel, maka alat tersebut berdimensi unreliable yang artinya alat tersebut tidak sesuai untuk pengumpulan data penelitian. Karena nilai r hitung $>$ rtabel ($1,019 > 0,195$) dapat dinyatakan reliabel sebagai keseluruhan instrumen angket untuk pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan data dari 110 sampel penelitian, diketahui 126 sebagai nilai terendah, sedangkan 150 diketahui = 15998. Rata-rata perhitungan kelompok: 145,24; median = 144,91; modus = 146,14; varians: 2110,04 dan varians standar: 104,5. Perhitungan dalam grup:

Dibandingkan dengan skor maksimum ideal, level Y1 didasarkan pada tingkat pencapaian rata-rata:

0% - 20%	= Sangat tidak baik
21% - 40%	= Tidak baik
41% - 60%	= Cukup baik
61% - 80%	= Baik
81% - 100%	= Sangat baik

Berdasarkan perhitungan sebagai berikut, tingkat pencapaian Y1 (Disiplin) dalam mencapai 96,83 persen penelitian tergolong sangat baik berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan nilai maksimal ideal:

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100 \\
 &= \frac{145,3}{150} \\
 &= 96,83
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dibandingkan dengan nilai maksimum ideal kategori sangat baik atau tinggi, pencapaian variabel Y1 (disiplin) secara rata-rata disimpulkan Pembagian variabel data Y1 (Disiplin), sebagaimana diuraikan pada Tabel 4.4 di bawah ini, dalam bentuk dari distribusi frekuensi.

Tabel 4.4.
Distribusi frekuensi variabel x^2

<i>Interval Kelas</i>	<i>Frekuensi Absolut</i>	<i>Frekuensi Persentase</i>
126 – 128	4	3.64%
129– 131	0	0.00%
132 – 134	4	3.64%
135 – 137	4	3.64%
138 – 140	7	6.36%
141- 143	7	6.36%
144- 146	30	27.27%
147-149	26	23.64%
150-152	28	25.45%
Σ	110	100.00%

Variabel Y1 pada Tabel 4.4 (Disiplin) Interval 126 – 128 Frekuensi adalah 4 dan 3,64% dari 110 staf/petugas dorf, interval 129-131, 0 orang, 0,00% dari jumlah 110 pekerja/aparat dorf, interval 132- 134. 130 orang Jumlahnya mencapai 4 orang dan menyumbang 3,64% dari 110 pegawai/peralatan desa; hingga 4 orang dengan interval 135 – 137 dan mewakili 3,64% dari 110 peralatan pegawai/desa; frekuensinya mencapai 7 orang pada 138 – 140; 6,36% adalah pegawai desa/perangkat, 110;

Frekuensi mencapai 7 orang dengan interval antara 141 dan 143 dan 6,36% dari 110 perangkat desa, 144%, dengan frekuensi 146 orang dan 27,27% dari 110 perangkat desa. Frekuensi mencapai 26 pada interval antara 147 dan 149 dan merupakan 25,45% dari 110 perangkat desa.

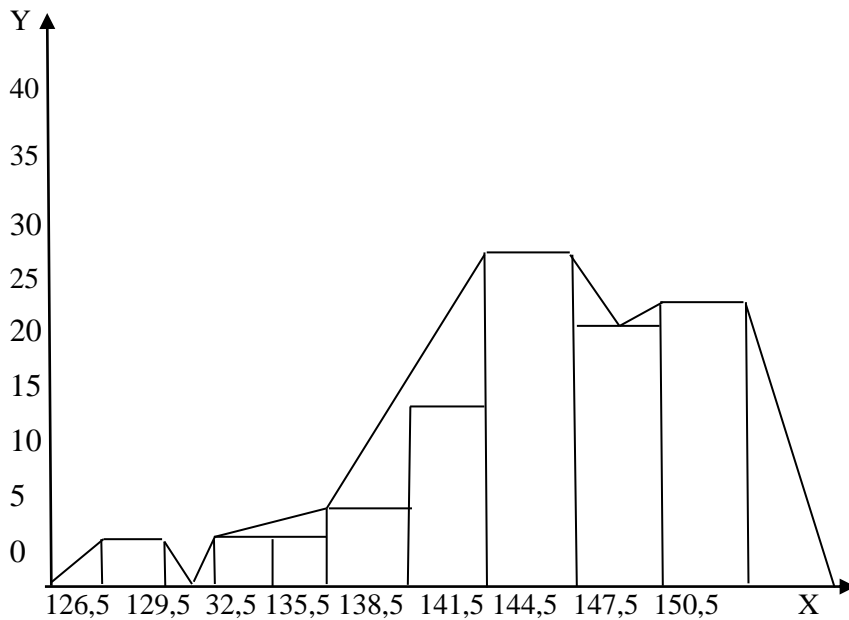
Tingkat pengaruh (Kedisiplinan) didasarkan pada tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.4 Bila dikategorikan adalah sebagai berikut:

- Kelas interval 126 – 128 = Sangat Tidak Baik Sekali
- Kelas interval 129 – 131 = Sangat Tidak Baik
- Kelas interval 132 – 134 = Tidak Baik

Kelas interval 135 – 137	= Cukup Baik
Kelas interval 138 – 140	= Baik
Kelas interval 141 – 143	= Baik sekali
Kelas interval 144 – 146	= sangat Baik
Kelas interval 147 – 149	= sangat Baik sekali
Kelas interval 150 – 152	= sangat sangat Baik sekali

Variabel Y1 ditunjukkan pada Tabel 4.4. (Disiplin) Dalam kategori sangat baik frekuensinya 3,64 persen; dalam kategori sangat buruk frekuensinya 0,00 persen; dalam kategori buruk frekuensinya 3,64 persen; dalam kategori cukup baik frekuensinya sebesar 3,64 persen; dalam kategori baik frekuensinya 6,36 persen; dan pada kategori sangat buruk frekuensinya 27,27 persen.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor Kedisiplinan secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar 1 berikut:



Gambar 4.2

Dari gambar 4.2 menunjukkan histogram variabel Y^1 (Kedisiplinan) pada batas nyata 126,5 - 129,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 129,5- 132,5 - frekuensinya mencapai 0 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 132,5 - 135,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 135,5 – 138,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 138,5 – 141,5 frekuensinya mencapai 7 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 141,5 – 144,5

frekuensinya mencapai 7 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa pada batas nyata 144,5 – 147,5 frekuensinya mencapai 30 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa pada batas nyata 147,5 – 149,5 frekuensinya mencapai 26 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa pada batas nyata 149,5 – 152,5 frekuensinya mencapai 28 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik, serta bervariasi pada kategori sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik dan garis lengkung polygon membentuk menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompokr dibawah rata-rata sebagian kecil pada kelompok diatas rata-rata.

3. Loyalitas Kerja

Berdasarkan data penelitian variabel y2 (loyalitas kerja) yang meliputi 30 item pernyataan, peneliti memperoleh skor minimal 88 dan skor maksimal 113. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Validasi Variabel X (Insentif)

No	<i>Rhitung</i>	<i>Rtable</i>	Validitas	Ket
1	0,035	0,195	Drop	Tidak Dipakai
2	0,152	0,195	Drop	Tidak Dipakai
3	0,201	0,195	Valid	Dipakai
4	2,490	0,195	Valid	Dipakai
5	2,635	0,195	Valid	Dipakai
6	0,399	0,195	Valid	Dipakai
7	0,119	0,195	Drop	Tidak Dipakai
8	1,819	0,195	Valid	Dipakai
9	0,374	0,195	Valid	Dipakai
10	0,313	0,195	Valid	Dipakai
11	0,164	0,195	Drop	Tidak Dipakai
12	0,512	0,195	Valid	Dipakai
13	0,966	0,195	Valid	Dipakai
14	0,183	0,195	Drop	Tidak Dipakai
15	2,635	0,195	Valid	Dipakai
16	0,197	0,195	Valid	Dipakai
17	0,512	0,195	Valid	Dipakai
18	2,635	0,195	Valid	Dipakai
19	0,966	0,195	Valid	Dipakai
20	0,197	0,195	Valid	Dipakai
21	0,633	0,195	Valid	Dipakai
22	0,534	0,195	Valid	Dipakai
23	0,232	0,195	Valid	Dipakai

24	0,218	0,195	Valid	Dipakai
25	0,380	0,195	Valid	Dipakai
26	0,196	0,195	Valid	Dipakai
27	0,197	0,195	Valid	Dipakai
28	1,631	0,195	Valid	Dipakai
29	1,498	0,195	Valid	Dipakai
30	1,571	0,195	Valid	Dipakai

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan/pertanyaan variabel Y2 (Loyalitas Kerja) dinyatakan telah dinyatakan gugur, yaitu pertanyaan 1,2,7,11 dan 14, dan bahwa 25 item dinyatakan valid untuk memungkinkan perhitungan lebih lanjut dari hasil.

Untuk sementara nilai rhitung = 0,704 untuk hasil penelitian dan nilai uji $r_t = 0,05$ dengan nilai kebebasan, $df = k-3 = 6-3 = 3$, nilai $r_{tabel} > 0,195$ untuk hasil uji reliabilitas penelitian. Untuk pengujian, instrumen angket berupa skala keseluruhan dinyatakan reliabel jika rhitung lebih dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dan jika skala instrumen lebih kecil dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut tidak reliabel, artinya tidak sesuai untuk pengumpulan data penelitian.

Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,704 > 0,195$) dinyatakan reliabel oleh seluruh perangkat angket skala, maka dapat digunakan

untuk pengumpulan data penelitian. Diketahui terendah 88 adalah tertinggi dan 113 total = 11156 berdasarkan data dari 110 contoh penelitian. Rata-rata perhitungan kelompok (rata-rata) adalah 101,49: rata-rata kelompok = 154,6; modus = 55,16; varians 2126.8 dan default 105.17

Tingkat ketercapaian Loyalitas Kerja didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagaiberikut:

0% - 20% = Sangat tidak baik

21% - 40% = Tidak baik

41% -60% = Cukup baik

61% - 80% = Baik

81% - 100% = Sangat baik

Tingkat ketercapaian Loyalitas Kerja berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 99,66% tergolong dalam kategori baik hal ini didasarkan perhitungansebagi berikut;

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Rata - rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100 \\ &= \frac{101,49}{113} \\ &= 89,91 \end{aligned}$$

Kesimpulan tingkat ketercapaian Mutu Pendidikan berdasarkan rata-rata atau tinggi Sebaran data variabel Y^2 (Loyalitas Kerja) apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi variabel Y^2

<i>Interval Kelas</i>	<i>Frekuensi Absolut</i>	<i>Frekuensi Persentase</i>
88 – 90	4	3.64%
91– 93	13	11.82%
94 – 96	11	10.00%
97 – 99	12	10.91%
100– 102	16	14.55%
103- 105	20	18.18%
106- 108	18	16.36%
109-111	13	11.82%
112-114	3	2.73%
Σ	110	100.00%

Tabel 4.6 menunjukan variabel Y^2 (Loyalitas Kerja) pada interval 88 – 90 frekuensinya mencapai 4 orang dan merupakan 3,64% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 91 –

93 frekuensinya mencapai 13 orang dan merupakan 11,82% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 94 – 96 frekuensinya mencapai 11 orang dan merupakan 10.00% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 97 – 99 frekuensinya mencapai 12 orang dan merupakan 10,91 % dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 100 –102 frekuensinya mencapai 16 orang dan merupakan 14,55% dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 103 – 105 frekuensinya mencapai 20 orang dan merupakan 18,18 % dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada interval 106 – 108 frekuensinya mencapai 18 orang dan merupakan 16,36 % dari 110 orang pegawai/perangkat desa. pada interval 109 – 111 frekuensinya mencapai 13 orang dan merupakan 11,82% dari 110 orang pegawai/perangkat desa. pada interval 112 – 114 frekuensinya mencapai 3 orang dan merupakan 2,72% dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

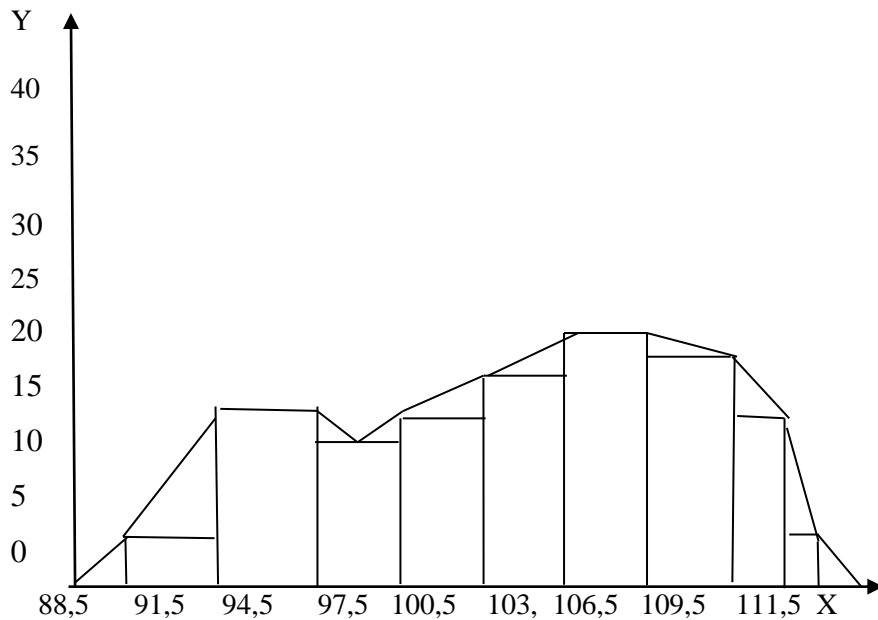
Tingkat pengaruh Loyalitas Kerja didasarkan pada tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.6 Bila dikategorikan adalah sebagai berikut:

Kelas interval 88 – 90 = Sangat Tidak Baik Sekali

Kelas interval 91 – 93	= Sangat Tidak Baik
Kelas interval 94 – 96	= Tidak Baik
Kelas interval 97 – 99	= Cukup Baik
Kelas interval 100 – 102	= Baik
Kelas interval 103 – 105	= Baik sekali
Kelas interval 106 – 108	= sangat Baik
Kelas interval 109 – 111	= sangat Baik sekali

Tabel 4.6 menunjukkan variabel Y^2 (Loyalitas Kera) pada kategori sangat tidak baik sekali frekuensinya mencapai 3,64%, pada kategori tidak baik frekuensinya mencapai 11,82%, pada kategori kurang baik frekuensinya mencapai 10,00%, pada kategori cukup baik frekuensinya mencapai 10,91%, pada kategori baik frekuensinya mencapai 14,55%, pada kategori sangat baik frekuensinya mencapai 18,18%, dan pada kategori sangat baik sekali frekuensinya 11,82% dan pada kategori sangat baik sekali frekuensinya 2,73% dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor loyalitas Kerja secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar 1 berikut:



Gambar. 4.3

Dari gambar 4.3 menunjukkan histogram variabel Y^2 (loyalitas kerja) pada batas nyata 88,5 -91,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 91,5-94,5 - frekuensinya mencapai 13 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 94,5 -97,5 frekuensinya mencapai 11 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 97,5 – 100,5 frekuensinya mencapai 12 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 100,5 – 103,5 frekuensinya mencapai 20 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa, pada batas nyata 103,5– 106,5 frekuensinya mencapai 18

orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa. pada batas nyata 106,5– 109,5 frekuensinya mencapai 13 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa. pada batas nyata 109,5– 111,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 110 orang pegawai/perangkat desa.

Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik, serta bervariasi pada kategori sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik dan garis lengkung polygon membentuk menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok dibawah rata-rata sebagian kecil pada kelompok diatas rata-rata.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Normalitas data dengan metode Chi-Square diuji dalam penelitian ini. Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi normal X (pengaruh insentif), Y1 (disiplin) dan Y2 (loyalitas kerja), membandingkan y_1 dengan y_{1table} , dengan tingkat dk makna = 0,05. Jika Y_{1count} lebih kecil dari Y_{1table} , data akan terdistribusi secara normal. Jika Y_1 diberhentikan, data berasal

dari populasi yang tidak terdistribusi. Tabel berikut menunjukkan ringkasan hasil uji normalitas:

Tabel 4.7.

Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas

No	N	Dk	X^2_{Hitung}	X^2_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
1	110	0,05	0,236	0,886	H ₀ Diterima	Normal
2	110	0,05	0,255	0,886	H ₀ Diterima	Normal
3	110	0,05	0,025	0,886	H ₀ Diterima	Normal

Tabel 4.7 rangkuman analisis uji normalitas data dengan Perhitungan uji liliefors diperoleh untuk variabel Pengaruh Insentif L litung sebesar 0,236 jika dikonsultasikan dengan tabel liliefors pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan N= 110 L tabel 0.886 dengan demikian H₀ diterima karena L hitung = 0.236 < 0.886 sehingga dapat disimpulkan bahwa data Variabel X (pengaruh Insentif) berasal dari Populasi yang berdistribusi Normal.

Untuk Perhitungan uji liliefors diperoleh untuk variabel Y¹ (Kedisiplinan) L *hitung* sebesar 0,255 jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan N= 110 L *tabel* 0.886 dengan demikian H₀ diterima karena L *hitung* = 0.255 < 0.886 sehingga dapat disimpulkan bahwa datavariabel Y¹ (Kedisiplinan) berasal dari Populasi yang berdistribusi Normal

Selanjutnya Perhitungan uji Liliefors diperoleh untuk variabel Y^2 (Loyalitas Kerja) L_{hitung} sebesar 0,025 jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $N = 110$ L_{tabel} 0.886 dengan demikian H_0 diterima karena $L_{hitung} = 0.025 < 0.886$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Y_2 (Loyalitas Kerja) berasal dari Populasi yang berdistribusi Normal

2. Uji Homogenitas

Selain menguji pola sebaran normal dari sebaran data ketiga variabel penelitian, dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah sampel yang dikumpulkan dari populasi yang sama seragam atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji X^2 . Untuk menentukan bahwa varians genap, uji F_{hitung} dengan F_{tabel} dan koefisien signifikansi yang diusulkan dibandingkan (0,05). Apabila F lebih kecil dari Tabel F_{hitung} , maka selisih varians seragam dan jika F lebih kecil dari Tabel F_{hitung} maka varians seragam: Rangkuman uji homogenitas adalah sebagai berikut dari perhitungan:

Tabel 4.8.

Rangkuman Analisis Hasil Uji Homogenitas

No	Uji Homogenitas	Nilai Varians	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
.	Pengaruh Insentif	41,88	1,04	1,59	$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka varians- variens adalah homogeny
2.	Kedisiplinan	12,94			
3.	Loyalitas kerja	13,54			

Tabel 4.8 Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,04 dengan F_{tabel} sebesar 1,54. Untuk menguji apakah varians-variens homogen, maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . dengan taraf signifikansinya. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka varians-variens adalah homogen.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi koefisiensi, Signifikansi Korelasi, Kofisiensi Determinasi

Selanjutnya dilakukan Uji koefisiensi korelasi, kofisiensi determinasi dan uji signifikansi antara Variabel X (Pengaruh Insentif) dengan variabel Y^1 (kedisiplinan) dan X (Pengaruh

Insentif) dengan variabel Y^2 (Loyalitas Kerja) seperti pada tabel dibawah ini.

Tab. 4.9

Korelasi	R	r^2	Uji Signifikansi						
			N	A	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
r_{xy}	0,0 5	0,2 1	11 0	0,05	10 8	0,12	1.195	H_1 diterima	Korelasi signifikan
r_{xy}	0,0 5	0,2 1	11 0	0,05	10 8	0,12	1.195	H_1 diterima	Korelasi signifikan

Tabel 4.9 hasil analisis sederhana diperoleh koefisiensi $r_{xy} = 0,05$ dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 0,05$ koefisien korelasi sederhana ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,12 < 1.195$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 108. Dengan demikian korelasi antara variabel X (Pengaruh Insentif) dan variabel Y^1 (kedisiplinan) sangat berarti.

Selanjutnya diadakan uji koefisien determinasi. koefisien determinasi $r_{xy}^2 = 0,21$ berarti kontribusi variabel X (pengaruh Insentif) terhadap kedisiplinan sebesar ,44.10 % selebihnya 55,90% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kedisiplinan

Kemudian hasil analisis sederhana diperoleh koefisiensi $r_{xy} = 0,05$ dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 0,05$ koefisien korelasi sederhana ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,12 < 1.195$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 108. Dengan demikian korelasi antara variabel X (Pengaruh Insentif) dan variabel Y^2 (Loyalitas Kerja) sangat berarti.

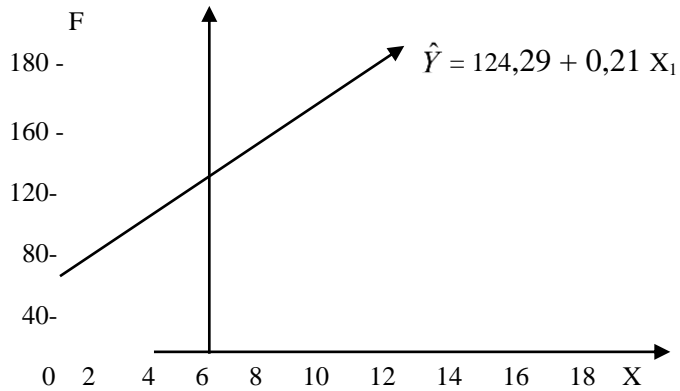
Selanjutnya diadakan uji koefisien determinasi. koefisien determinasi $r_{xy}^2 = 0,21$ berarti kontribusi variabel X (pengaruh Insentif) terhadap Loyalitas kerja sebesar 21,00% selebihnya 79,00% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Loyalitas Kerja

2. Uji Regresi

1) Uji Linieritas Regresi Sederhana

a. Regresi X terhadap Y^1

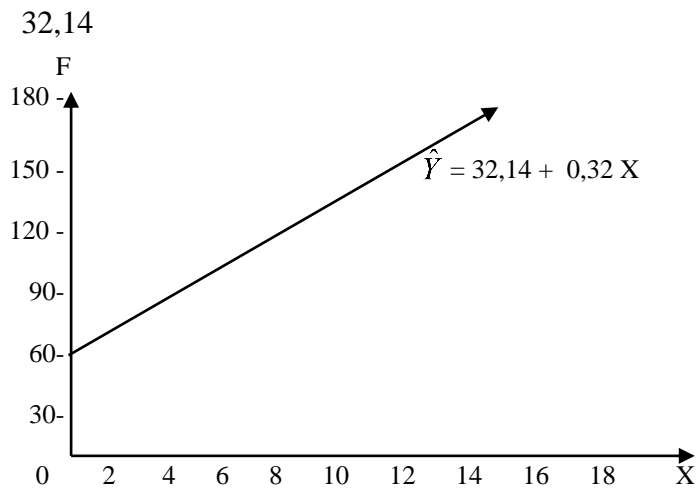
Berdasarkan hasil uji linieritas regresi sederhana diperoleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 124,29 + 0,21 X$. artinya setiap perubahan satuan variabel X, maka akan terjadi perubahan pula sebesar 0,21 pada variabel Y pada konstanta 124.29



Gambar 4.4 Linieritas Regresi Variabel X terhadap Y¹

b. Regresi X terhadap Y²

Berdasarkan hasil uji linertitas regresi sederhana diperoleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 32,14 + 0,32 X_2$, artinya setiap perubahan satuan variabel X_2 , maka akan terjadi perubahan pula sebesar 0,32 pada variabel X pada konstanta



c. Regresi Ganda variabel Y_1 , terhadap Y_2

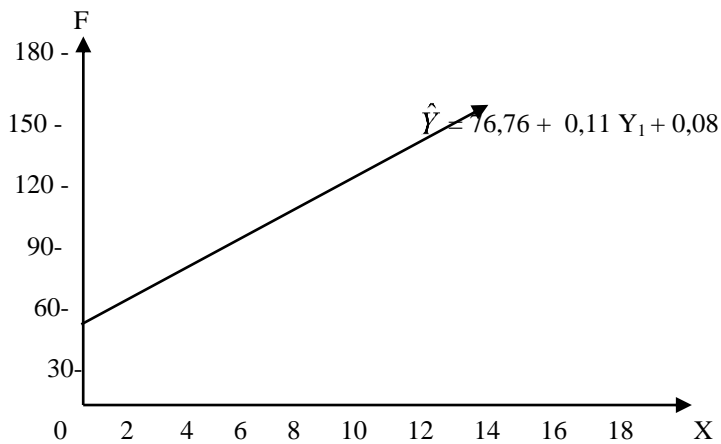
Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif dan kedisiplinan terhadap loyalitas kerja Hal ini dibuktikan dengan uji regresi ganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10.

Hasil Analisis Uji Regresi Ganda antara X_{dan} , Y^1 dan Y^2

Nilai konstanta Y (α)	Nilai arah prediksi (b)	Koefisien Deteminan	Signifikansi	Taraf signifika n
76,76	$b_1 = 0,11$ $b_2 = 0,08$	90,25%	$F_{hitung} = 1,33$ $F_{tabel} = 3,98$	0,05

Dari data di atas diperoleh persamaan regresi yang terbentuk antara X, dan Y^1 , Y^2 adalah $\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 = 76,76, + 0,11X_1 + 0,08 X_2$; artinya jika X_1 dan X_2 diabaikan maka Y sebesar 76, 76% dan setiap penambahan 1 point pada X_1 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,11 dan setiap penambahan 1 point pada X_2 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,08.



Gambar 4.6 Linieritas Regresi Variabel X dan Y₁

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Uji Hipotesis Pertama (X terhadap Y₁)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji 't', diketahui $t_{hitung} = 2,91$ dan bila dibandingkan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan db: $110 - 2 = 108$, diketahui $t_{tabel} = 1,51$. Terhadap demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,91, > 1,51$. maka H_a diterima terhadap demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara manajemen sarana prasarana terhadap mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (CD) diketahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y₁ sebesar sebesar ,44,10 % selebihnya 55, 90% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Uji Hipotesis Kedua (X terhadap Y₂)

Berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji 't', diketahui $t_{hitung} = 2,91$, dan bila dibandingkan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan db: $110 - 2 = 108$, diketahui $t_{tabel} = 1,51$. Terhadap demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,91 > 1,51$ maka H_0 diterima terhadap demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara insentif terhadap loyalitas kerja Perangkat desa. (lihat lampiran)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (CD) diketahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y₂ sebesar ,44,10 % selebihnya 55,10% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh insentif terhadap kedisiplinandan loyalitas kerja. Hal ini Y₁, Y₂ dan Y adalah $\hat{Y} = \alpha + b_1Y_1 + b_2Y_2 = 76,76 + 0,11Y_1 + 0,08Y_2$; artinya jika Y₁ dan Y₂ diabaikan maka Y sebesar 76.76,% dan setiap penambahan 1 point pada Y₁ akan memberikan tambahan Y sebesar 0,11 dan setiap penambahan 1 point pada Y₂ akan memberikan tambahan Y sebesar 0.08. Persamaan regresi ini

signifikan dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh F_{tabel} sebesar 1,30. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1,33 > 1,30,98$, Maka diterima H_1 , dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas kerja perangkat desa.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan kantor desa sekecamatan Pontang tentang pengaruh Insentif terhadap kedisiplinan, dan loyalitas kerja perangkat desa, tujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan mendapatkan jawaban dari hipotesis penelitian.

Untuk mendapatkan jawaban permasalahan tersebut peneliti kemudian melakukan pengumpulan data terhadap menggunakan instrument angket, jumlah pernyataan/pertanyaan yang digunakan peneliti sebanyak 30 item pada tiap variabel penelitian yang kemudian angket tersebut disebarkan kepada 110 responden sebagai sampel penelitian.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa pengujian hipotesis penelitian pada tiap uji hipotesis diperoleh sebagai berikut.

1. Pengaruh Insentif (X) Terhadap Kedisiplinan (Y¹)

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi sederhana Terdapat pengaruh insentif terhadap kedisiplinan sebesar 44.10 %, berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif (H₁) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H₀) yang artinya “Terdapat pengaruh antara insentif dengan kedisiplinan”. perangkat desa sekecamatan pontang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi sederhana antara pengaruh insentif dengan kedisiplinan korelasi r determinasi $r_{xy}^2 = 0,21$ berarti kontribusi variabel X (pengaruh insentif) yang menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kedisiplinan, 44,01 %.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henri Sukmari, Mahasiswa Paca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang tahun 2011 dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Intesit, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah semarang (Studi Kasus di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*

semarang)” Tesis ini membahas tentang Pengaruh insentif yang diberikan oleh lembaga Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah bahwa ada pengaruh Insentif kepada pegawai DPKAD hal ini dinyatakan pegawai menjadi lebih focus pada tugas dan kewajiban kerja dengan adanya program pemberian insentif.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban karena sudah menyatu dengannya, maka sikap dan perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya¹

Implikasi manajerialnya adalah perlunya pemberian motivasi oleh pimpinan dalam hal ini Kepala desa secara konsisten dan harus mampu meningkatkan kedisiplinan Perangkat Desa dengan memenuhi dimensi motivasi menurut McClelland’s Achievement Motivation Theory yaitu motif,

¹. S. Prijodarmintao *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT Pratnya Pramito, 2010), h3

harapan dan insentif.. Hal ini diupayakan agar kinerja kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan dapat lebih ditingkatkan. Pimpinan juga harus mampu memberikan motivasi yang tepat untuk para bawahannya, dimana motivasi yang sesuai bagi orang-orang untuk mencapai tujuannya sendiri sebaik mungkin, dengan memberikan pengarahan usaha-usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Insentif (X) Terhadap Loyalitas Kerja (Y²)

hasil peneitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil hipotesis penelitian dapat dinyatakan berdasarkan uji korelasi sederhana Terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja 44.10 %, berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif (H₁) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H₀) yang artinya “Terdapat pengaruh antara insentif dengan loyalitas kerja ”. perangkat desa sekecamatan pontang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi sederhana antara pengaruh insentif dengan Loyalitas Kerja diperoleh kofesiensi korelasi r determinasi $r_{xy}^2 = 0,21$ berarti kontribusi variabel X (pengaruh insentif) yang

menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja sebesar 44,1 % .

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukakn oleh Sri Lestari Mahasiswi Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang tahun 2019, dengan judul “*pengaruh Insentif,Kempemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap terhada Profesiaonalisme Guru dalam pembelajaran di SMK Genuk Kota Semarang*”. Tesis ini memberikan hasil penelitian berdasarkan nilai Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi kerja sebesar 27,04% ,

Loyalitas Kerja adalah berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti terhadap apa yang diperintahkan.²

Implikasi manajerialnya adalah perlunya kepala desa memberikan bahkan lebih meningkatkan insentif atas setiap peningkatan loyalitas kerja Perangkat desa terutama dalam

² Ratih Huriyati, *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen* (Bandung: Alfabeta, 2010), h 127.

pelayanan terhadap masyarakat, agar perangkat desa semakin kompetitif dalam pelayanan dan pengabdian kepada tugas yang diberikan selayaknya Pimpinan dalam hal ini kepala desa perlu menyadari pentingnya rangsangan finansial bagi Perangkat desa sebagai daya dorong dan motivasi bagi mereka untuk lebih meningkatkan loyalitas dalam bekerja.

3. Pengaruh Insentif (X) Terhadap kdisiplinan (Y²) DAN Loyalitas Kerja (Y²)

Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh insentif terhadap Kedisiplinan dan loyalitas kerja perangkat desa sekecamatan Pontang. Hal ini Y_1, Y_2 dan X adalah $X = \alpha + b_1Y_1 + b_2Y_2 = 76,76 + 0,11Y_1 + 0,08Y_2$; artinya jika Y_1 dan Y_2 diabaikan maka X sebesar 76,76 % dan setiap penambahan 1 point pada Y_1 akan memberikan tambahan X sebesar 0,11 dan setiap penambahan 1 point pada Y_2 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,08. Persamaan regresi ini signifikan dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh F_{tabel} sebesar 1.30. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1,33 > 1,30$, Maka tolak H_0 dan terima H_1 , dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh

insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas kerja perangkat desa se kecamatan Pontang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa pascasarjana Ridwansyah 2018 PT Sianjur resort developer Oma Deli Medan dengan judul “Menganalisis Pengaruh Motivasi, Keterampilan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada saat yang sama, kinerja karyawan memiliki dampak penting. Motivasi, keterampilan, dan rangsangan parsial memainkan peran penting dalam kinerja karyawan.

Insentif mendorong karyawan bekerja dengan kemampuan optimal yang melebihi gaji atau upah yang ditentukan oleh penghasilan tambahan. Peralatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Payplan biasanya digambarkan dengan sistem insentif. Istilah yang digunakan untuk berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas bisnis baik secara langsung maupun tidak langsung. Insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya dalam mendorong peningkatan Loyalitas Perangkat Desa antara lain dengan adanya bimbingan kepala desa

yang berperan sebagai pemimpin bagi perangkat Desa. Kepala Desa diharapkan mampu mendorong Loyalitas kerja serta iklim kerja yang kondusif sehingga Perangkat desa mampu menunjukkan profesionalitas yang tinggi. Kepemimpinan kepala Desa diindikasikan akan mempengaruhi motivasi dan loyalitas kerja Perangkat desa untuk melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawab yang diemban berdasarkan kemampuan profesional yang dimiliki.

F. Perbedaan dari Penelitian Tesis penulis dengan penelitian terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terdahulu berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang yaitu Tesis penulis terdapat Variabel (X) nya satu sedangkan Variabel Y nya ada dua dimana kebanyakan tesis Variabel (X) nya ada dua dan variabel (Y) ada satu. Hanya saja penulis kesulitan mencari referensi untuk kajian pustaka terhadap tesis yang relevan sebagai kajian teori dikarenakan masa pandemi.
2. Tesis yang penulis teliti menggunakan populasi sensus atau sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel atau responden diambil dari seluruh jumlah perangkat desa

sekecamatan Pontang sehingga setiap individu mempunyai peranan dalam pengisian angket. Jika melihat tesis lainnya kebanyakan hanya memakai sampel saja untuk dijadikan sebagai responden untuk penelitian tesisnya.

3. Tesis penulis selain dikuatkan oleh teori-teori para ahli juga dikuatkan oleh dalil-dalil ayat dari Al-Qur'an dan Hadits, sedangkan penelitian tesis yang terdahulu hanya terdapat teroi para ahli saja.

G. Keterbatasan Penelitian

Sebagai bahan untuk mereduksi penelitian maupun sebagai kesalahan peneliti, baik dari proses pengumpulan data lapangan hingga penerapan hasil penelitian, proses penelitian, hasil penelitian dan penyajian pembahasan memiliki keterbatasan sebagai berikut:

Hasil penelitian sebagai berikut:

1. Instrumen yang telah dihasilkan belum tentu sesuai dengan karakteristik, teori dan kondisi di lapangan selama pembuatan instrumen penelitian. Oleh karena itu hasilnya berbeda. Hasilnya berbeda.

2. Tidak boleh ada generalisasi dari populasi terbatas dan penelitian sampel atau situs tertentu sehingga kesimpulan yang ditarik berlaku untuk sampel yang lebih besar dan lebih bervariasi.
3. Sesuai dengan kaidah perhitungan dengan teknik statistik, peneliti masih belum dapat mengolah dan menyajikan data penelitian secara optimal. Hipotesis penelitian yang diajukan belum tentu sesuai atau dapat digunakan pada objek/lokasi yang lain, karena hipotesis ini hanya berlaku di tempat penelitian ini saja.