

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LOYALITAS SEBAGAI MODERASI (Study pada Perangkat Desa di Kabupaten Madiun)

Bayu Aji Nugroho<sup>1)</sup>, Apriyanti<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
alfristamadiun@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
kelip.apriyanti@unipma.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to examine the effect of compensation on work productivity with loyalty as a moderating variable. The first hypothesis tests whether compensation has an effect on work productivity. The second hypothesis examines whether loyalty is a moderating variable in the relationship between compensation and work productivity. The population of this study is all village officials in the Madiun Regency area. The sample of this research is part of the village apparatus in Madiun Regency which is carried out with an area sampling technique of incidental sampling type and one sub- district is taken in Madiun Regency, namely Kebonsari District. Questionnaire data will be distributed to 169 village officials in Kebonsari District. Data analysis was performed using moderated regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on the work productivity of village officials in Madiun Regency. Other results can be concluded that loyalty is a moderating variable in the relationship between compensation and work productivity of village officials in Madiun Regency.*

*Keywords: Compensation, Work Productivity, Loyalty*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan loyalitas sebagai variabel moderasi. Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hipotesis kedua menguji apakah loyalitas merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di wilayah Kabupaten Madiun. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari perangkat desa di Kabupaten Madiun yang dilakukan dengan teknik sampling area yang berjenis insidental sampling dan diambil satu kecamatan yang ada di Kabupaten Madiun yaitu Kecamatan Kebonsari. Data kuesioner akan disebarakan kepada 169 perangkat desa di Kecamatan Kebonsari. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kabupaten Madiun. Hasil lain dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja perangkat desa di Kabupaten Madiun.

**Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja, Loyalitas**

### PENDAHULUAN

Faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan kekuatan yang sentral dalam menggerakkan dinamika suatu organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lain yang terus diupayakan oleh manusia untuk tumbuh sendiri. Seberapa baik sumber daya lain yang dimiliki perusahaan akan bekerja jika tidak didukung oleh individu yang dapat bekerja secara mandiri.

Tujuan organisasi atau perusahaan tercapai tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap saja, melainkan lebih bergantung pada sumber daya manusianya yang melaksanakan pekerjaan. Perusahaan atau organisasi akan berhasil dengan terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Organisasi atau perusahaan dapat menempuh beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas tersebut, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja. Selain pemberian kompensasi merupakan hak para karyawan dan kewajiban pihak perusahaan menjadi kontribusi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan mempunyai alasan dan tujuan ketika seseorang masuk ke dalam organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya seseorang memilih bergabung dalam sebuah organisasi sebagian besar mempunyai harapan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk menciptakan keselarasan antara organisasi dan pegawai diperlukan adanya kesesuaian pekerjaan dengan kompensasi yang didapatkan, karena kompensasi merupakan bagian dari timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung secara adil terhadap kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi merupakan cara terbaik untuk menciptakan produktivitas kerja dengan menghubungkan kepada loyalitasnya terhadap perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, maka perusahaan dengan gampang menimbulkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan dengan mempertahankan dan terus meningkatkan produktivitasnya. Seperti yang diungkapkan Yahyo, Djoko dan Dewi (2013) bahwa kompensasi merupakan faktor penguat untuk pegawai dalam meningkatkan loyalitasnya dalam pekerjaan yang ditekun. Dengan adanya kesesuaian kompensasi, pegawai merasa ada penghargaan yang selanjutnya akan menimbulkan keinginan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya pada organisasi. Abdussamad (2014) juga mengemukakan kompensasi sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi pegawai agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan Ichsan (2021: 120) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Abdussamad (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang belum maksimal disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi pegawai dalam bentuk memotivasi, maupun dukungan materil yang berupa pemberian kompensasi. Adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan karena kurangnya dorongan semangat bagi pegawai sehingga pegawai bekerja tidak maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Abd. Azis (2008) memperoleh hasil bahwa Kebijakan dalam pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare khususnya dalam bentuk gaji/upah beserta tunjangan-tunjangan lainnya, sudah efektif dalam rangka merangsang kegairahan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pegawai, dalam hal ini seperti, pegawai agen atau pegawai tidak tetap yang telah menyelesaikan pekerjaannya, yang telah mencapai target atas apa yang diinginkan perusahaan, tetapi bonus yang diperoleh belum sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai didalam mencapai tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja pegawai.

Teori tersebut serupa dengan penelitian Christine Lydia Sumampouw (2013) yang menyebutkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk cabang Manado.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christine Lydia Sumampouw (2013) bahwa kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktivitas kerja karyawan, pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado. Serupa pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnul (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar.

Sebagian karyawan setia pada suatu organisasi karena beranggapan lebih berharga mereka bekerja di luar rumah daripada tidak bekerja. Karyawan loyal yang puas akan menunjukkan kesetiaan mereka kepada organisasi dengan bekerja keras dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja (Yeung dan Edwin, 2010).

Loyalitas memiliki bentuk aktif dan pasif (Matzler dan Renzl, 2006). Dalam menanggapi masalah kerja, karyawan dapat tetap diam tanpa menyadari perlunya respons lain (loyalitas tidak sadar), sengaja tetap diam untuk melihat apa yang akan terjadi (loyalitas pasif), atau secara aktif mempertahankan organisasi dengan memberikan alternatif dan tindakan positif pada masalah tersebut (Niehoff, Truitt, Moorman, Daugherty, Blakely dan Fuller, 2001). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2019) bahwa terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV. Budi Jaya Abadi Garut. signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk cabang Manado.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christine Lydia Sumampouw (2013) bahwa kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktivitas kerja karyawan, pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado. Serupa pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnul (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar.

Sebagian karyawan setia pada suatu organisasi karena beranggapan lebih berharga mereka bekerja di luar rumah daripada tidak bekerja. Karyawan loyal yang puas akan menunjukkan kesetiaan mereka kepada organisasi dengan bekerja keras dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja (Yeung dan Edwin, 2010).

Loyalitas memiliki bentuk aktif dan pasif (Matzler dan Renzl, 2006). Dalam menanggapi masalah kerja, karyawan dapat tetap diam tanpa menyadari perlunya respons lain (loyalitas tidak sadar), sengaja tetap diam untuk melihat apa yang akan terjadi (loyalitas pasif), atau secara aktif mempertahankan organisasi dengan memberikan alternatif dan tindakan positif pada masalah tersebut (Niehoff, Truitt, Moorman, Daugherty, Blakely dan Fuller, 2001). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2019) bahwa terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV. Budi Jaya Abadi Garut. Kabupaten Madiun mempunyai wilayah yang terbilang luas dengan 15 kecamatan, 8 kelurahan dan 198 desa (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa, Kabupaten Madiun:2021).

Setiap desa memiliki suatu pemerintahan desa yang bertugas melakukan pengawasan, pelayanan dan administrasi desa. Pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintahan desa merupakan salah satu tugas penting yang tidak dapat diabaikan oleh pemerintah daerah. Berbagai isu yang muncul di kalangan warga masyarakat terasa belum memenuhi harapan semua pihak baik dari kalangan masyarakat umum maupun kalangan pemerintah sendiri. Pelaksanaan otonomi desa, aparatur pemerintah desa selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, cepat, dan efektif serta efisien kepada masyarakat. Hal itu tercermin melalui kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan kebutuhan dasar masyarakat.

Pemenuhan otonomi desa saat ini adalah bagaimana pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Berikut tabel data perangkat desa kecamatan Kebonsari kabupaten Madiun tahun 2021. Namun demikian berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terlihat masih rendahnya produktivitas kerja pegawai, hal itu terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut: (1) Masih adanya aparatur pemerintah desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kepala desa sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Contoh : Perekapan data dan pembaharuan data warga masyarakat yang harus selesai pada waktu tertentu, tidak selesai tepat pada waktunya.

Hal ini menyebabkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi kurang efektif, dan produktivitas kerjapun menjadi kurang maksimal. (2) Masih adanya aparatur pemerintah desa yang tidak dapat memanfaatkan waktu serta memenuhi target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan bertumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh aparatur pemerintah desa. Contohnya: Dalam pengerjaan APBDes yang disimpan dan ditumpuk, tidak diselesaikan sesuai dengan perintah atasan, hal ini menyebabkan pekerjaan yang lainnya menjadi terhambat. (3) Masih adanya pungutan-pungutan liar dalam pengurusan administrasi desa. Contoh: Terkadang kesibukan masyarakat merupakan ladang yang dapat dimanfaatkan oleh sebagian kecil aparat desa, dengan memanfaatkan jasa mereka untuk pengurusan dokumen yang ditarik biaya dengan besar tertentu.

Hal ini memerlukan peran yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan yang banyak ditunjang oleh kemampuan aparatur pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar yang dihadapi dalam melaksanakan pelayanan secara efektif dan efisien, adalah karena selama ini terkesan birokrasi pemerintahan yang identik dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan KKN (kolusi, korupsi, nepotisme), kurangnya penyetaraan kompensasi serta tidak ada standar yang pasti.

Berdasarkan review yang telah dilakukan, studi ini bertujuan menguji produktivitas kerja pegawai berdasarkan kompensasi yang diterima dengan adanya dorongan loyalitas terhadap suatu organisasi. Studi ini menggunakan obyek perangkat desa di Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Maka studi ini mengajukan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Loyalitas sebagai Moderasi (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun)”.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati (2018:20) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

### **Kompensasi**

Werther dan Davis (1996) mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Menurut Sulistiani dan Rosida (2009: 256), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut S. P. Siagian (1982 dalam Azis Sangkala, 2009) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dan hasil sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan luaran (output) bahkan kalau mungkin yang semaksimal. J. Rianto (1968) mengemukakan produktivitas adalah manusia menggunakan alam membuat barang dan jasa yang diperlukan untuk hidup.

Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

### **Loyalitas**

Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) Mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut Robbins (dalam Rahadiwati, 2013). Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan

biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak membuat karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai (Sumampouw,2010).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriasari (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. XYZ. Penelitian lain yang hasilnya sesuai dan relevan dilakukan oleh Luki dkk (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Moderating.**

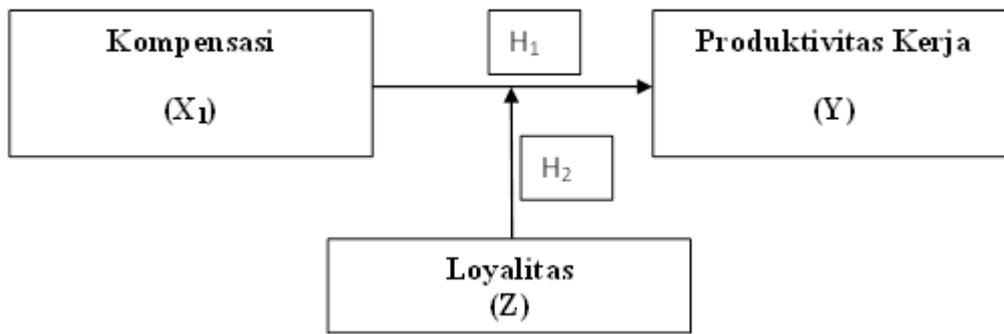
Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut Robbins (dalam Rahadiwati, 2013).

Menurut Luki dkk (2021) menyatakan kompensasi akan menambah semangat karyawan apabila kompensasi yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan juga akan menambah loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut sehingga akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sehingga secara langsung akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luki dkk (2021) menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. Penelitian lain yang hasilnya sesuai dan relevan dilakukan oleh Hanifah (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Diduga loyalitas memperkuat hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja.

### **Kerangka Berfikir**



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui IMB SPSS Statistics 20. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi moderasi.

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 (Sugiyono, 2015: 80). Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di wilayah Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan Area Sampling atau sampel wilayah. Area Sampling atau sampel wilayah adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil wakil-wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi. (Sugiyono, 2014). Jenisnya adalah Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2016,124). Berdasarkan teknik yang dijelaskan tersebut, peneliti menyebarkan koesioner kepada 169 perangkat desa di Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam suatu penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data harus relevan dengan kebutuhan data penelitian. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

### Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara

yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi ini dilakukan dengan mendatangi langsung desa yang terdapat di Kecamatan Kebonsari.

### Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Penyebaran akan dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada perangkat desa di Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, adalah kuesioner tertutup. Pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.4. Pengukuran Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Sebelum analisis data dilakukan perlu diketahui terlebih dahulu mengenai deskripsi data penelitian. Sebelum data dideskripsikan harus diketahui terlebih dahulu berapa jumlah data yang akan dianalisis dari banyaknya angket yang telah disebarkan kepada responden dan angket yang kembali seperti terangkum dalam tabel berikut:

Keterangan	Jumlah Kuesioner
------------	------------------

Kuesioner yang disebar	169
Kuesioner rusak atau cacat	0
Kuesioner kembali tetapi tidak layak diolah	0
Kuesioner yang kembali dan layak diolah	169

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 pengembalian kuesioner diatas dapat diketahui bahwa tingkat pengembalian kuesioner penelitian ini mencapai 100%. Dapat dilihat dari 169 kuesioner yang disebar kepada responden, semuanya dapat kembali tanpa ada kerusakan serta cacat dan semua layak untuk diolah. Hasil pengumpulan data penelitian secara lengkap telah penulis rekap dalam tabel berikut:

**Tabel 2 Rekapitulasi Jawaban Responden**

Pernyataan	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	0	0%	0	0%	2	1,2%	95	56,2%	72	42,6%	169	100%
X.2	0	0%	0	0%	7	4,1%	88	52,1%	74	43,8%	169	100%
X.3	0	0%	0	0%	14	8,3%	84	49,7%	71	42,0%	169	100%
X.4	0	0%	0	0%	11	6,5%	78	46,2%	80	47,3%	169	100%
<b>X</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>9</b>	<b>5%</b>	<b>86</b>	<b>51%</b>	<b>74</b>	<b>44%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>
Y.1	0	0%	0	0%	4	2,4%	101	59,8%	64	37,9%	169	100%
Y.2	0	0%	0	0%	15	8,9%	83	49,1%	71	42,0%	169	100%
Y.3	0	0%	0	0%	22	13%	98	58,0%	49	29,0%	169	100%
Y.4	0	0%	0	0%	6	3,6%	106	62,7%	57	33,7%	169	100%
<b>Y</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>12</b>	<b>7%</b>	<b>97</b>	<b>57%</b>	<b>60</b>	<b>36%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>
Z.1	0	0%	0	0%	20	11,8%	58	34,3%	91	53,8%	169	100%
Z.2	0	0%	0	0%	21	12,4%	76	45,0%	72	42,6%	169	100%
Z.3	0	0%	2	1,2%	16	9,5%	85	50,3%	66	39,1%	169	100%
Z.4	0	0%	0	0%	2	1,2%	87	51,5%	80	47,3%	169	100%
<b>Z</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>9%</b>	<b>77</b>	<b>45%</b>	<b>77</b>	<b>46%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Seluruh jawaban responden yang telah direkap dalam tabel diatas, secara jelas akan diuraikan kembali dalam tabel jawaban responden berdasarkan masing- masing variabel yaitu sebagai berikut:

### Uji Validitas

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X_1	0,822	0,151	VALID
	X_2	0,856	0,151	
	X_3	0,792	0,151	
	X_4	0,786	0,151	
Produktivitas Kerja(Y)	Y_1	0,798	0,151	VALID
	Y_2	0,849	0,151	
	Y_3	0,826	0,151	
	Y_4	0,810	0,151	
Loyalitas Karyawan (Z)	Z_1	0,841	0,151	VALID
	Z_2	0,881	0,151	
	Z_3	0,863	0,151	
	Z_4	0,871	0,151	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan validitas tiap item pernyataan dalam kuesioner dari masing- masing variabel penelitian. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai r-hitung tiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner bernilai valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	X_1	0,767	Reliabel
	X_2	0,744	
	X_3	0,806	
	X_4	0,806	
	Y_1	0,801	

Produktivitas Kerja(Y)	Y_2	0,780	Reliabel
	Y_3	0,799	
	Y_4	0,794	
Loyalitas Karyawan (Z)	Z_1	0,866	Reliabel
	Z_2	0,836	
	Z_3	0,848	
	Z_4	0,840	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan Reliabilitas tiap item pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel penelitian. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai alpha tiap item pernyataan lebih besar dari 0,70 atau masuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.67554344
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa nilai signifikansi dari fungsi regresi sebesar 0,114. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dipastikan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 6 Hasil Uji Hasil Uji Multikolinieritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.035	1.686		7.140	.000		
Kompensasi	.436	.069	.431	6.285	.000	.987	1.014
Loyalitas	-.145	.059	-.169	-2.467	.015	.987	1.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua variabel bebas diatas 0,10 terdiri dari kompensasi dan loyalitas karyawan sebesar 0,987 serta nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 10 terdiri dari kompensasi dan loyalitas karyawan sebesar 1,014, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hasil uji parsial penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji t Variabel Bebas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.153	1.234		7.419	.000
Kompensasi	.455	.070	.450	6.517	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pengujian ini dilakukan dua arah, sehingga diperoleh nilai t tabel dengan tingkat signifikansi  $5\%:2 = 2,5\%$  dan  $df = 169-2 = 167$  sebesar 1,974. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial seperti yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan variable kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,517 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung  $>$  t tabel ( $6,517 > 1,974$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diputuskan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 2 Hasil Uji t Variabel Moderasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.191	9.413		-.976	.330
Kompensasi	1.663	.540	1.645	3.079	.002
Loyalitas	1.085	.540	1.264	2.009	.046
Interaksi	-.071	.031	-1.774	-2.291	.023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 3,079 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Variabel loyalitas karyawan (Z) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan  $0,046 < 0,05$ . Variabel interaksi memberikan nilai koefisien parameter sebesar -2,291 dengan tingkat signifikan  $0,023 < 0,05$ . Variabel interaksi yang merupakan interaksi antara X dan Z ternyata signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z merupakan variabel moderating.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau sejauh mana variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Adjusted R Square yang terdapat dalam tabel Model Summary. Hasil uji koefisien determinasi seperti yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Bebas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 <sup>a</sup>	.203	.198	1.711

Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai R berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka 0,450 yang berarti terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel kompensasi dengan variabel produktivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,203 atau 20,3% yang berarti bahwa variabel kompensasi memiliki kekuatan sebesar 20,3% dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja, sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.241	1.664

a. Predictors: (Constant), Interaksi, Kompensasi, Loyalitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

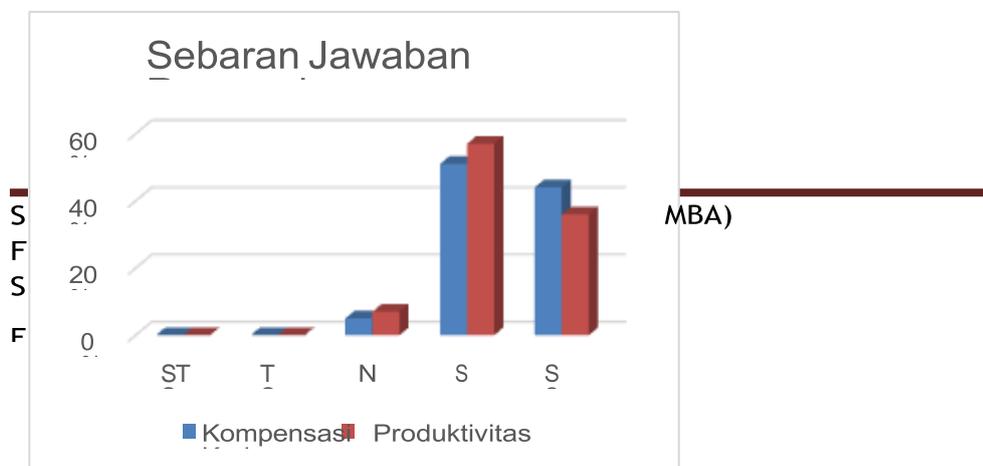
Nilai R berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka 0,505 yang berarti terdapat korelasi yang kuat antara seluruh variabel bebas (interaksi x dan z, kompensasi dan loyalitas) dengan variabel terikat (produktivitas kerja). Nilai *R Square* sebesar 0,255 atau 25,5% yang berarti bahwa variabel bebas (interaksi x dan z, kompensasi dan loyalitas) memiliki kekuatan sebesar 25,5% dalam mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,455. Regresi positif menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Semakin besar kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t (uji parsial) menemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,517 > 1,974$ ). Hal itu berarti  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak yang artinya secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis ini didukung oleh data riil berupa hasil kuesioner tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dan pengelolaan dana desa seperti yang tergambar dalam grafik dibawah ini.



Gambar 1 Sebaran Data Kuesioner Variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Grafik 1 menunjukkan sebaran data variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja. Kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja dapat ditunjukkan secara nyata dilihat dari data hasil penyebaran kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi seperti pada gambar 4.7 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju (51%) dan sangat setuju (44%) terhadap pernyataan mengenai variabel kompensasi dalam kuesioner yang berarti mayoritas responden merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Sedangkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja seperti pada gambar diatas yang menyatakan setuju (57%) dan sangat setuju (36%). Kondisi tersebut berarti produktivitas kerja perangkat desa di Kecamatan Kebonsari sudah baik, sehingga hal tersebut mendukung temuan hipotesis karena responden juga mengatakan bahwa mereka merasa puas dengan kompensasi yang telah diterima dari tempat ia bekerja sehingga mereka semakin semangat dalam bekerja yang tercermin dari produktivitas kerja.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena kompensasi akan menambah semangat karyawan apabila kompensasi yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan juga akan menambah loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut sehingga akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sehingga secara langsung akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula (Luki dkk, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriasari (2018) dalam penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. XYZ. Penelitian lain yang hasilnya sesuai dan relevan dilakukan oleh Luki dkk (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Moderating.**

Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan variabel interaksi memiliki nilai koefisien sebesar -0,071 dengan nilai ( $\beta = -1,774$ ), nilai t sebesar -2,291 dan signifikansi  $0.023 < 0,05$  yang artinya variabel interaksi secara signifikan mampu memperkuat hubungan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis ini didukung oleh data riil berupa hasil kuesioner tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, loyalitas dan produktivitas kerja seperti yang tergambar dalam grafik dibawah ini.

### **Gambar 2 Sebaran Data Kuesioner Variabel Kompensasi, Loyalitas dan Produktivitas Kerja**

Grafik 2 menunjukkan sebaran data variabel kompensasi, loyalitas dan variabel produktivitas kerja. Dilihat dari data hasil penyebaran kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi seperti pada gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju (51%) dan sangat setuju (44%) terhadap pernyataan mengenai variabel kompensasi dalam kuesioner yang berarti mayoritas responden merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Tanggapan responden terhadap variabel loyalitas menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju (45%) dan sangat setuju (46%) terhadap pernyataan mengenai variabel loyalitas dalam kuesioner yang berarti mayoritas responden merasa loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja seperti pada gambar. Kondisi tersebut loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan

berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luki dkk (2021) dalam penelitiannya menyatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. Penelitian lain yang hasilnya sesuai dan relevan dilakukan oleh Hanifah (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kabupaten Madiun.
2. Loyalitas mampu memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kabupaten Madiun.

#### **Saran**

1. Sebaiknya peneliti berkoordinasi terlebih dahulu kepada para responden (perangkat desa) mengenai waktu yang akan digunakan dalam penyebaran kuesioner kepada perangkat desa.
2. Hendaknya menambah objek yang diteliti selain Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun sehingga cakupan penelitian menjadi luas dan hasil dari penelitian yang diperoleh lebih akurat karena mampu melihat kondisi semua desa disemua kecamatan yang ada di Kabupaten Madiun. Peneliti dapat menambahkan objek penelitian seperti Kecamatan Dolopo, Kecamatan Geger, Kecamatan Dagangan dll.
3. Hendaknya menambah teknik pengambilan data dalam proses pengumpulan data seperti wawancara dan observasi langsung dengan responden

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agostini, Marisa. (2018). *Corporate Financial Distress: Going Concern Evaluation in Both International and U.S. Contexts*. Switzerland: Springer International Publishing AG (Part of Springer Nature).
- Alvidianita, A., & Rachmawati, L. (2019). Pengaruh Rgec Terhadap Financial Distress Pada Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 97–109.
- Andrianto., Fatihuddin, D., & Firmansyah, A. (2019). *Manajemen Bank*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ayu, A. S., Handayani, S. R., & Topowijoyono. (2017). Pengaruh Likuiditas,

- Leverage, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress (Studi pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43, 138. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Ermawati, H. F., & Suhono (2021). Pengaruh RGEC (*Risk Profile, Good Corporate Governance, Earnings, Capital*) terhadap *Financial Distress*. *Jurnal Akuntansi*. 5,1.
- Handayani, M & Hariyani, D. S (2019) Analisa Pengaruh *Financial Distress* Terhadap *Earnings Management* (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2014-2017). *Simba*, 1068-1081.
- Haq, H. I., & Harto, P. (2019). Pengaruh Tingkat Kesehatan Bank Berbasis RGEC Terhadap *Financial Distress* (Studi pada Perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2015- 2017). *Journal of Accounting*, 8, 1. <https://doi.org/ISSN> (Online): 2337-3806
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Labita, M., & Yudowati, S. P. (2020). Analisis Penilaian Kesehatan Bank Berbasis Rgec Terhadap *Financial Distress* (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2014-2018). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4, 1249. <https://doi.org/ISSN> 2614-0365 e-ISSN 2599-087X
- Lembaga Penjamin Simpanan. (2017). *Bank yang Dilikuidasi*: (Online), diakses di [www.lps.go.id](http://www.lps.go.id) pada 2 Desember 2020.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2014). *Bank Perkreditan Rakyat*: (Online), diakses di [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) pada 2 Desember 2020.
- Pramana, K., & Artini, L. G. S. (2016). Analisis Tingkat Kesehatan Bank (Pendekatan Rgec) Pada Pt. Bank Danamon Indonesia Tbk. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3849–3878.
- Rahmat. (2020). Analisis Financial Distress Menggunakan Model Altman Z-Score, Springate Zmijewski, Grover dan Penilaian Kesehatan Bank Metode Camel. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23062>
- Riadi, S., Atmadja, T., & Wahyuni, M. A. (2016). *Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode Rgec ( Risk Profile , Good Corporate Governance , Earnings , Dan Capital ) PADA PT . 6(3)*.
- Rustandi, F. (2019). *Pengaruh Rgec (Risk Profile,Corporate Governance, Earnings, Capital) Terhadap Financial Distress Bank Perkreditan Rakyat Di Yogyakarta Periode 2015-2017*.
- Sadida, B. D. (2018). *Risk Profile, Good Corporate Governance, Earnings, And Capital (RGEC) Sebagai Prediktor Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Perbankan*. *Jurnal Mananajemen Bisnis Indonesia*, 347.

beladienas@outlook.com

- Sintha, L. (2020). Analisa Faktor-faktor CAMEL Terhadap Tingkat Kesehatan Bank Khususnya Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/563>
- Stevano, T., & Artini, L. G. S. (2018). Studi Financial Distress Pada Perusahaan Perbankan Di BEI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 1–23. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p16>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Th. 1992 Pasal 29 Tentang Perbankan.
- [20] Wareza, M. (2019). *Bank Ditutup di Depok, Ada Berapa Bank Yang Dilikuidasi*: (Online), diakses di <https://www.cnbcindonesia.com/> pada 2 Desember 2020.
- Zahronyana, B. D., & Mahardika, D. P. . (2018). Capital Adequacy Ratio, Non Performing Loan, Net Interest Margin, Biaya Operasional Pendapatan Operasional Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Financial Distress. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 10(2), 90–98.