

**Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Dan
Insentif Terhadap Kinerja Perangkat Desa
Di Kecamatan Sruweng Motivasi
Sebagai Variabel Intervening**

Suharni

Program Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
suharni055@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, kompetensi, insentif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai pada perangkat desa Kecamatan Sruweng yang berjumlah 55 pegawai sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil hipotesis keempat pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke lima kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke enam insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke tujuh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,262 artinya 26,2% motivasi kerja di pengaruhi oleh variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif sedangkan sisanya 73,8% (100%-26,2%) disebabkan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,433 artinya 43,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja, kompetensi, insentif, dan motivasi sedangkan sisanya 56,7%

Kata Kunci: Pembagian kerja, Kompetensi, Insentif, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of the division of labor, competence, incentives on the performance of village officials in Sruweng sub-district motivation as an intervening variable to employees.

Sample data taken in this study were employees of the Sruweng sub-district village apparatus which amounted to 55 employees as respondents. Instruments or data collection tools in this study were using questionnaires / questionnaires.

From the results of the first hypothesis proving that the division of labor partially has a positive and significant influence on work motivation. From the results of the second hypothesis that competence partially has a significant effect on work motivation. From the results of the third hypothesis verification that incentives partially have a significant effect on work motivation. From the results of the fourth hypothesis the division of labor partially has a significant effect on performance. The results of the five competency hypotheses have a positive and significant effect on performance. The results of the hypothesis to six incentives

have a positive and significant effect on performance. The results of the seventh hypothesis of work motivation have a positive and significant effect on performance

Determination coefficient value Adjusted R Square obtained 0.262 means that 26.2% work motivation is influenced by variables of division of labor, competence, and incentives while the remaining 73.8% (100% -26.2%) are caused by other variables. Determination coefficient value Adjusted R Square obtained 0.433 means that 43.3% performance is influenced by variables of division of labor, competence, incentives, and motivation while the remaining 56.7%.

Key Words: *Division of work, Competence, Incentives, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang multi dimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah bahkan sampai ditingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Desa Pasal 33 menyebutkan bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengatur desanya sendiri. Kewenangan Desa meliputi kewenangan berdasarkan hak asal usul, kewenangan lokal berskala Desa, kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perangkat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan.

Sebagai perangkat desa yang dalam kesehariannya menghadapi masyarakat yang majemuk dengan berbagai watak, perilaku, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan banyak lagi yang lainnya, tentu sangatlah sulit dan harus membutuhkan keterampilan serta pengetahuan untuk menghadapi dan melayani masyarakatnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya. Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan *good governance* tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas juga semakin besar. Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh perangkat desa di Kecamatan Sruweng dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat (seperti pelayanan KK, KTP, Akte Kelahiran dan sebagainya) masih belum seperti yang diharapkan.

Pengaduan lainnya seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit dalam pengurusan, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, kurang efisien, terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana pelayanan sehingga tidak menjamin kepastian(hukum, waktu dan biaya).

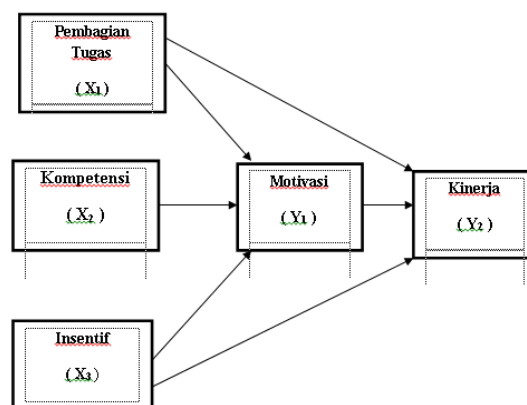
Kecamatan Sruweng, dalam melaksanakan pemerintahannya perlu

kualitas sumber daya yang baik demi terwujudnya kinerja organisasi yang baik. Dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, kinerja perangkat desa merupakan salah satu faktor yang penting. Adanya kinerja yang baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Sruweng. Akhir-akhir ini, pelaksanaan tugas ditingkat pemerintah desa terjadi penurunan terhadap kinerja perangkat desa dan dalam melaksanakan tugas masih banyak hal-hal yang seharusnya dapat dilaksanakan, tetapi pada kenyataannya masih terkendala oleh sebab-sebab lain yang kadang kurang jelas permasalahannya. Namun menurut pengamatan, masalah yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng nampaknya terdiri dari beberapa faktor, diantaranya adalah masalah Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif. Dari faktor tersebut dianggap turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dan motivasi perangkat desa di Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen.

Berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki seperti motivasi yang masih rendah, motivasi dari tiap individu yang rendah menjadi persoalan tersendiri dalam instansi pemerintahan. Pemerintahan desa yang baik dengan diikuti sumber daya manusia yang berkualitas yaitu perangkat desa yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung tugas-tugas yang dibebankannya untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Kinerja perangkat desa yang baik bukanlah suatu kebetulan tanpa melaksanakan sesuatu tindakan yang nyata, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pembagian kerja, insentif yang didapatkan dan motivasi yang ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pembagian kerja berpengaruh terhadap motivasi, (2) Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, (3) Bagaimana insentif berpengaruh terhadap motivasi, (4) Bagaimana pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja, (5) Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, (6) Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja, dan (7) Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

KERANGKA PIKIR



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H2 : Diduga variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H3 : Diduga variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap motivasi perangkat desa di

- Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H4 : Diduga variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H5 : Diduga variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H6 : Diduga variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
- H7 : Diduga variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; pembagian kerja (X₁), kompetensi (X₂), insentif (X₃), satu variabel *intervening* yaitu motivasi (Y1), dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y2).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak 2015;110). Indikator yang digunakan (Rivai dan Basri, 2013:85-86) adalah: (1) *Quantity of work*, (2) *Quality of work*, (3) *Job knowledge*, (4) *Creativeness*, (5) *Cooperation*, (6) *Dependability*, (7) *Intiative*, dan (8) *Personal qualities*.

Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Indikator yang digunakan (Robbins, 2006)

adalah: (1) Mempunyai sifat agresif, (2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, (3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari, (4) Mematuhi jam kerja, (5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, (6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, (7) Kesetiaan dan kejujuran, (8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, (9) Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan (10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2007). Indikator yang digunakan (A.S Moenir, 2005), adalah: (1) Penempatan karyawan, (2) Beban kerja, dan (3) Spesialisasi pekerjaan.

Menurut Wibowo (2010:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan adalah: (1) Keyakinan dan Nilai-Nilai, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik Kepribadian, (5) Motivasi, (6) Isu Emosional, dan (7) Kemampuan Intelektual.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Indikator yang digunakan adalah: (1) Kesesuaian dengan beban kerja, (2) Kesesuaian dengan semangat kerja, (3) Kesesuaian dengan

kinerja, (4) Kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana – rencana pimpinan, dan (5) Kesesuaian dengan kebutuhan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen sejumlah 255 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* atau teknik sampel bersyarat. Pada penelitian ini, responden yang digunakan adalah perangkat yang bekerja di desa dengan penilaian terjelek (dilihat dari pelaporan SPJ) dan diperoleh 5 desa di kecamatan Sruweng dengan respondennya adalah kepala urusan (Kaur) yang berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuisioner.

Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), analisis jalur, Uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,265) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari kelima variabel $> 0,6$.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang

menunjukkan bahwa hasil regresi 1, nilai *Tolerance* variabel pembagian kerja (0,951), kompetensi (0,931), dan insentif (0,960) berada di atas 0,10 (10%) serta nilai VIF variabel pembagian kerja (1,052), kompetensi (1,074), dan insentif (1,042) berada di bawah 10. Sementara hasil regresi 2, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel pembagian kerja (0,862), kompetensi (0,814), insentif (0,876), dan motivasi (0,697) berada di atas 0,10 (10%) serta nilai VIF variabel pembagian kerja (1,160), kompetensi (1,228), insentif (1,142), dan motivasi (1,435) berada di bawah 10.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* pada uji heteroskedastisitas 1 dan 2 dalam bentuk bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi normalitas regresi 1 dan 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS maka dapat dibuat persamaan strukturnya. Adapun persamaan struktur 1 adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,274X_1 + 0,328X_2 + 0,264 X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan:

Y_1 = Motivasi Pegawai

X_1 = Pembagian Tugas

X_2 = Kompetensi

X_3 = Insentif

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel pembagian tugas (X_1) = 0,274, kompetensi (X_2) = 0,328 dan insentif (X_3) = 0,264 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng (Y_1) dengan tingkat signifikan dibawah 0,050.

Berikut adalah hasil persamaan struktural 2:

$$Y_2 = 0,242 X_1 + 0,230 X_3 + 0,312 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja pegawai

Y_1 = Motivasi Pegawai

X_1 = Pembagian Tugas

X_3 = Insentif

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel pembagian tugas (X_1) = 0,242 insentif (X_3) = 0,230 dan motivasi (Y_1) = 0,312 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y_2) dengan tingkat signifikan dibawah 0,050.

Penelitian ini menemukan bahwa pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel pembagian kerja (2,274) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,027) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, semakin baik pembagian tugas dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng,

maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi (2,705) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,009) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin, Wanti Arumwanti (2012). Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel insentif (2,216) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,031) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan pada sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel pembagian kerja (2,194) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,033) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 24,2%. Dengan demikian, hipotesis (H4) diterima. Hal ini berarti semakin baik pembagian tugas dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng,

maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi (2,338) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,023) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 26,5%. Dengan demikian, hipotesis (H5) diterima. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel insentif (2,100) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,041) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 23%. Dengan demikian, hipotesis (H6) diterima. Hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan pada organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (2,545) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,014) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 31,2%. Dengan demikian, hipotesis (H7) diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Sruweng, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi

(*Adjusted R*²) sebesar 0,433. Hal ini bermakna bahwa pembagian kerja, kompetensi, insentif, dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 43,3% dan sisanya (56,7%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran pembagian tugas dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pembagian tugas yang baik akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, begitu juga sebaliknya pembagian tugas yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran kompetensi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa kompetensi akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.
3. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran insentif dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan

- dibuktikannya hasil diatas, insentif yang menarik akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, begitu juga sebaliknya insentif yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.
4. Pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran pembagian tugas dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pembagian tugas yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, begitu juga sebaliknya pembagian tugas yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.
 5. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran kompetensi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa kompetensi akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.
 6. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran insentif dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan dibuktikannya hasil diatas, insentif yang menarik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, begitu juga sebaliknya insentif yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja

pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.

7. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, dengan dibuktikannya hasil diatas, motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.

Saran

1. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan pembagian tugas pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor pembagian tugas yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Pembagian tugas yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti penempatan pegawai, beban kerja pegawai, spesialis pekerjaan pegawai.
2. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan kompetensi pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor kompetensi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. kompetensi yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan insentif pada pegawai Perangkat Desa di

- Kecamatan Sruweng, karena faktor insentif yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Insentif yang baik yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan motivasi kerja pegawai insentif kesesuaian dengan beban kerja, kesesuaian dengan semangat kerja, kesesuaian dengan kinerja, kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, kesesuaian dengan kebutuhan.
4. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan pembagian tugas pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor pembagian tugas yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Pembagian tugas yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan kinerja pegawai seperti penempatan pegawai, beban kerja pegawai, spesialis pekerjaan pegawai.
 5. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan kompetensi pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. kompetensi yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan kinerja pegawai.
 6. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan insentif pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Insentif yang baik yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan kinerja pegawai insentif kesesuaian dengan beban kerja, kesesuaian dengan semangat kerja, kesesuaian dengan kinerja, kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, kesesuaian dengan kebutuhan.
 7. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan motivasi kerja pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Motivasi kerja pegawai yang baik pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana, Oldi. 2010. *Analisis pengaruh Kualitas Layanan, Harga, dan Lokasi terhadap Kepuasan Konsumen*. Skripsi Sarjana Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bayhaqi, Yuzza. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, dan Keunggulan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggandan Dampaknya pada Minat Beli Ulang*. Skripsi Sarjana Universitas Diponegoro.
- Endah, Rayi 2008. *Pengaruh kualitas layanan, kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada restoran Warung Taman Singosari Semarang*. Skripsi Sarjana Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fauji, Akhmad. 2012. *Analisis Pengaruh Customer Relationship Management (CRM) Terhadap Nilai Pelanggan dalam Meningkatkan Kepuasan dan*

- Loyalitas Pelanggan Telkomsel Kebumen*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Firdiyansyah, Indra. 2017, *Pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan pada warung gubrak kepri Mall kota Batam*. *Jurnal Elektronik*, Vol. 1, No. 1 Diambil 10 februari 2019.
- Kotler, Philip. 1988. *Manajemen pemasaran: Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Edisi 6. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2007. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Nasution, M.N. 2004. *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novel.2006, *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, terhadap Kepuasan Pembeli dan Loyalitas Pembeli dalam Meningkatkan Minat Beli Ulang (Studi Pada Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Jalan Raya Kudus Demak KM.5)*. Skripsi Sarjana. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Oetomo, Rahadian Oldi. 2012. *Analisis Pengaruh Keragaman Menu, Persepsi Harga, dan Lokasi terhadap Minat Beli Ulang (Studi Pada Restoran Warung Taman Singosari Semarang)*. Skripsi Sarjana Semarang: Universitas Diponegoro.
- Puspitasari, Agnes Niken. 2011. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan untuk Mendorong Minat Beli Ulang (Studi Pada Pengguna Nokia di Semarang)*. Skripsi Sarjana Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Regresi Linier Berganda Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*.
- Setiadi, Nugroho J. 2010. *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Swastha, Basu. 2002. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Liberty.
- Tjiptono, Fandy. 2007. *Pemasaran Jasa*. Jakarta: Bayu Media Publishing.