

**ANALISIS PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERANGKAT
DESA KECAMATAN SRUWENG
KABUPATEN KEBUMEN**

**Tri Lasmini Yulianti
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the division of labor, incentives, and work motivation, on the performance of village officials Sruweng District Kebumen District. The problem raised in this study is the division of labor, incentives, and work motivation, on the performance of village apparatus employees in Sruweng District, Kebumen Regency, with the aim to find out how much influence the division of labor, incentives, and work motivation, on the performance of village apparatus employees in Sruweng District Kebumen partially or simultaneously. The sample data taken in this study were 55 employees of the village apparatus of Sruweng District, Kebumen District, as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. Data analysis tools used in this study are using multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity, reliability, t-test, F-test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 for Windows program. The results of the first hypothesis proving that the division of labor partially has a significant effect on performance. The second hypothesis results that incentives partially have a significant effect on performance. The results of the third hypothesis proving that work motivation partially has a significant effect on performance. The results of the work division hypothesis, incentives, and work motivation simultaneously

Keywords: Division of Work, Incentives, and Work Motivation, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 55 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 23 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Pembagian Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja Handoko, (2010: 67). Apabila sebuah perusahaan memberikan.

Kinerja yang masih rendah merupakan bagian dari permasalahan yang ditunjukkan di lapangan. Diantaranya masih belum optimalnya aspek kelembagaan, sumberdaya manusia, maupun manajemen pemerintahan desa. Tidak dapat dipungkiri, banyak perangkat desa lainnya yang sama sekali kurang memahami dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, bahkan keberadaannya pun kadang terkesan hanya formalitas, sehingga pengelolaan serta pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dilakukan oleh perangkat desa lainnya. Jadi tidaklah heran jika kita melihat fenomena atau menjumpai perangkat desa yang tidak memahami dan atau dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya saling tumpang tindih antara perangkat desa yang satu dengan perangkat desa yang lainnya. Bahkan adapula perangkat desa lainnya yang bersikap acuh dan tidak peduli terhadap tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Fenomena masalah tersebut dikarenakan kurang jelasnya pembagian kerja yang diterapkan pada pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng.

Fenomena tersebut sebenarnya berawal dari awal pembagian kerja yang kurang jelas dan perekrutan personalia pemerintah desa yang masih terkendala oleh Undang-Undang dan peraturan di bawahnya, di antaranya persyaratan pendidikan seorang calon perangkat desa. Walaupun telah disyaratkan dengan minimal pendidikan, tapi hal itu ikut mempengaruhi dan dipengaruhi

oleh persyaratan lain, sehingga untuk merekrut sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan untuk menjadi personalia pemerintah desa, tidak terpenuhi. Tahap berikutnya adalah realita kurang intensifnya pemberdayaan SDM yang telah menjadi personalia Pemerintah Desa. Pemerintah harusnya sadar bahwa saat ini Perangkat Desa telah hidup di era industri yang dengan cepat berubah-ubah, sehingga secara tidak langsung perangkat desa harus dituntut memahami dan mengikuti perkembangan dunia saat ini dengan siap menjadi perangkat desa yang lebih maju dan profesional dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat.

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.

Di Kabupaten Kebumen Kecamatan Sruweng dalam melaksanakan pemerintahannya memerlukan kualitas sumber daya yang baik demi terwujudnya kinerja organisasi yang baik. Rangka melaksanakan tugas pemerintahan, kinerja perangkat desa merupakan salah satu faktor yang penting. 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 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. Menurut pengamatan, masalah yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng

nampaknya terdiri dari beberapa faktor diantaranya adalah masalah pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja. Dari faktor tersebut dianggap turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dan motivasi perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Gambaran kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen dalam penyelesaian dokumen pertanggung jawaban tahun 2018.

Permasalahan dan fenomena kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng diatas penulis memandang penting diupayakannya penelitian tentang pembagian kerja yang jelas, insentif yang diberikan sesuai, dan peningkatan motivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013), meneliti tentang pengaruh pembagian kerja, wewenang, dan insentif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pembagian kerja yang jelas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan (2015), meneliti tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Helena Joan Komaling (2016), dengan judul pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :**Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen**
Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dijabarkan, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen adalah penurunan kinerja. Masalah yang perlu diperhatikan pihak manajemen perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten

Kebumen menganalisis untuk bisa memahami hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen?
4. Apakah pembagian kerja, insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disajikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pembagian kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial insentif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan pembagian kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi kantor perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan pembagian kerja, insentif, dan motivasi

2. Manfaat Teoritis

Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Landasan Teori

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Fatah (2010: 129), adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja.

Menurut Rivai dan Basri (2013: 85 - 86), ukuran-ukuran kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut :

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Insentif

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).

Dimensi dan indikator insentif Gorda, (2004: 141) :

- a. Kesesuaian dengan beban kerja
- b. Kesesuaian dengan semangat kerja
- c. Kesesuaian dengan kinerja
- d. Kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana – rencana pimpinan
- e. Kesesuaian dengan kebutuhan

Pembagian Kerja

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).

Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan Pophal, (2008).

Menurut A.S Moenir (2005), dalam mengukur indikator pembagian dan peyusunan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan karyawan
Penempatan karyawan ialah bahwa setiap karyawan atau pegawai ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. Jika tidak sesuai maka jalannya pekerjaan tidak maksimal dan tidak sesuai yang diharapkan maka

oleh karena itu diperlukan penyusunan kerja agar diketahui tugas masing-masing

- b. **Beban kerja**
Beban kerja ialah tugas yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh suatu organisasi atau seseorang. Suatu tugas harus diberikan secara merata agar tidak ada yang merasa di dahulukan dan tidak dianggap. Beban kerja juga perlu disusun karena setiap beban yang dipercayakan berbeda-beda dan sesuai kemampuan dari seseorang atau organisasi tersebut.
- c. **Spesialisasi pekerjaan**
Spesialisasi pekerjaan ialah pembagian tugas berdasarkan keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan bukan berarti merupakan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Insentif

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).

Menurut Gorda (2004 : 141), dimensi insentif :

- a. Kesesuaian dengan beban kerja yaitu pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh pegawai.
- b. Kesesuaian dengan semangat kerja yaitu pemberian insentif sesuai dengan semangat kerja pegawai.
- c. Kesesuaian dengan kinerja yaitu pemberian insentif sesuai dengan hasil kinerja pegawai.
- d. Kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana – rencana

pimpinan yaitu pemberian insentif sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

- e. Kesesuaian dengan kebutuhan yaitu pemberian insentif sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi

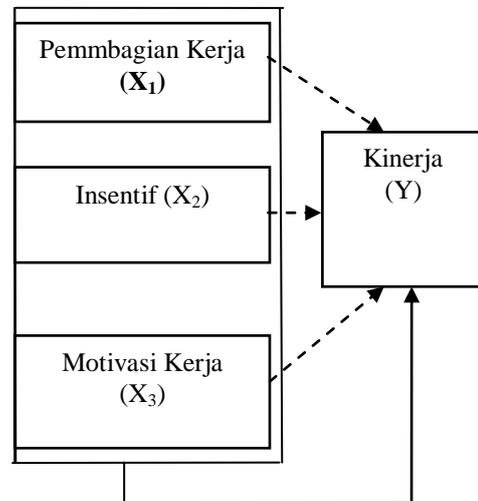
Menurut Robbins dalam sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain :

1. **Mempunyai sifat agresif**
Seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.
2. **Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.**
Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
3. **Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari**
Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.
4. **Mematuhi jam kerja.**
Menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
5. **Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.**
Pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
6. **Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.**

Rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.

7. Kesetiaan dan kejujuran.
Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
Rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan arahan tentang proses/ prosedur pekerjaan itu sendiri.
9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
Suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.
Informasi yang mendukung kelangsungan perkembangan organisasi, informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, menyiapkan langkah atau metode dalam menyediakan informasi yang berkualitas dengan mendesain system baru.

Model Empiris



Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H2 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H4 : Pembagian kerja, insentif, motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 55 orang.

Jenis Data .

1. Jenis Data
 - a. Data Primer
Data primer adalah yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi subyek penelitian ini. Penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan.
 - b. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009:148). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah :

- a. Studi pustaka adalah cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono,(2008 : 143).
 1. Sangat Setuju skor = 4
 2. Setuju skor = 3
 3. Tidak Setuju skor = 2
 4. Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Wawancara yaitu Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung

kepada pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:80). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen dengan jumlah 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau sama dengan 30 orang. Hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang sebagai subjek . Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,374 + 0,302X_1 + 0,278X_2 + 0,379X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 4,374

Artinya apabila variabel pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja

dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 4.374

2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,302$

Koefisien regresi untuk variabel pembagian kerja (X_1) sebesar 0,302, artinya jika pembagian kerja meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,302 satuan.

b. $b_2 = 0,278$

Koefisien regresi untuk variabel insentif (X_2) sebesar 0,278 artinya jika insentif meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,278 satuan

c. $b_3 = 0,379$

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,379, artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,379 satuan

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) statistiknya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus N-K-1 maka hasil t tabel dengan 55 responden yaitu 2,007

a. Hipotesis 1 Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel pembagian kerja hipotesis 1 menyatakan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,284 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan nilai signifikansinya 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baiknya pembagian kerjapegawai dalam sebuah organisasi,

maka semakin baik juga kinerja pegawai, artinya bahwa peran pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam regresi. Dengan kata lain pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Insentif hipotesis 2 menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,149 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 nilai signifikansinya 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baiknya Insentif pegawai dalam sebuah organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam regresi. Dengan kata lain insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,459 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik kondisi motivasi kerja dalam sebuah organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima karena variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam regresi. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 12,202 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka

bisa dikatakan bahwa variabel pembagian kerja (X_1), insentif (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,384 artinya 38,4% kinerja di pengaruhi oleh variabel pembagian kerja (X_1), insentif (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan sisanya 61,6% ($100\% - 38,4\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 38,4%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 38,4% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja dipengaruhi oleh model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Artinya peran pembagian kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pembagian kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, begitu juga sebaliknya pembagian kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
- b. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Artinya peran insentif dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa insentif yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, begitu juga sebaliknya pemberian insentif yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.

- c. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
- d. Pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
- e. Berdasarkan hasil analisis variabel pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja, variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel motivasi kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu pembagian kerja dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel insentif.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang

terkumpul melalui instrument secara tertulis

2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel pembagian kerja, insentif, motivasi kerja dan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, beban kerja, efikasi diri, dan lain-lain

Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Implikasi Praktis

1. Pembagian kerja mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng. Bagi kantor Kecamatan Sruweng diharap untuk memperhatikan pembagian kerja pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng, karena faktor pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Pembagian kerja yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan kinerja pegawai seperti penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individualnya, beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawainya, pembagian kerja pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawainya, pembagian kerja berdasarkan keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Bagi pihak pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan, spesialisasi

pekerjaan bukan berarti merupakan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

2. Insentif mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng. 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 yang baik yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng akan meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti insentif yang diberikan dengan beban kerja, insentif yang diberikan sesuai dengan semangat kerja pegawainya, insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawainya, insentif yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.
3. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng. 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 seperti pegawai bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai bekerja dengan penuh kreatif dalam menyelesaikan tugasnya, kualitas kerja pegawai meningkat dari hari ke hari, pegawai selalu mematuhi peraturan dan menaati jam kerja yang sudah ditentukan oleh kantor, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuannya, pegawai mempunyai

inisiatif kerja yang tinggi, pegawai bekerja dengan penuh loyalitas, hubungan antar rekan kerja baik, pegawai selalu berusaha untuk memberikan informasi yang akurat.

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Secara Parsial Pembagian Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja seorang pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap Kinerja 0,302 atau 30,2%. Bagi pihak manajemen perangkat desa Sruweng Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor pembagian kerja pegawai pada perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, karena faktor pembagian kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai pada perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen.

Menurut Hasibuan (2007), 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. Menurut Mangkunegara, (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013), dengan judul pengaruh pembagian kerja, wewenang, dan insentif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso. Hasil penelitian menyatakan ada hubungan yang positif antara pembagian kerja terhadap kinerja. Artinya pembagian kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik insentif pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja 0,278 atau 27,8%. Pihak manajemen perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor insentif pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen.

Menurut Gorda (2004:141), 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. Menurut Mangkunegara, (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan (2015), dengan judul pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif insentif terhadap kinerja. Artinya insentif mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi, maka semakin baik juga kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja 0,379 atau 37,9%.

Pihak manajemen perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, karena faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen.

Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Mangkunegara, (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Helena Joan Komaling (2016), dengan judul pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif motivasi terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dale, A Time. 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gunawan, Sudarmanto. (2005), Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- _____.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. [https://www.researchgate.net/publication/299588945 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA](https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA)
- _____. 2011. <http://repository.unpas.ac.id/30506/5/BAB%20II.pdf>
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibun, M.S.P. 2011. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. (2009), Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. (2004). Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Helena Joan Komaling (2016), Analisis pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja pada finance Bank PT. BANK BRI MANADO
- Hasibun, Malayu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- _____.2008. *Organisasi dan Motivasi* Edisi ke -5. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____.2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Manusia*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-3. Jakarta: Penerbitan Erlangga.
- Kusworo, (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen.
- Koko Happy Anggriawan (2015), dengan judul Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martoyo, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Mulyaningsih (2013), dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang, dan Insentif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-5. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadi, Achmad. 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- Purwoto, A. (2009). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrodiwiryo & Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika*. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta.
- Singodimedjo & Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Simanjutak. 2015. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Cetakan ke- 11. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono (2010), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Silfiati (2018) dengan judul” pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya
- Wirawan. 2007. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salomba Humanika Humanika.

Yuki, Gary. (1994). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
<http://eprints.ums.ac.id/53970/13/>
<https://www.seputarpengertian.co.id/2017/06/15-pengertian-kompetensi-menurut-para-ahli-jenis-manfaat-lengkap.html>
<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-insentif-menurut-para-ahli/>