

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KOMPETENSI, INSENTIF
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN
BULUSPESANTREN KEBUMEN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Itbangi Muhamad

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

(STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN)

E-mail : itbangiahmad@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of division of labor, competence, and incentives on the performance of village officials in Buluspesantren Kebumen District with work motivation as an intervening variable. The problems raised in this study are the division of labor, competence, and incentives on the performance of village officials in the District of Buluspesantren Kebumen with work motivation as an intervening variable, with the aim of knowing how much influence the division of labor, competence, and incentives have on the performance of village officials in the district. Bulus pesantren Kebumen with work motivation as an intervening variable. The sample data taken in this study were village officials in Buluspesantren Kebumen District, amounting to 55 respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. Data analysis tool used in this research is using multiple linear regression analysis path analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 for Windows program. The results of proving the first hypothesis show that the partial division of labor has a positive effect on work motivation. The results of the second hypothesis indicate that competence partially has a positive effect on performance. The results of proving the third hypothesis indicate that incentives partially have a positive effect on performance. The results of the fourth hypothesis indicate that the partial division of labor has a positive effect on performance. The results of the fifth hypothesis indicate that competence partially has a positive effect on performance. Hypothesis indicate that the incentives partially have a positive effect on performance. Hypothesis show that partially work motivation has a positive effect on performance.

Keywords: *Division of Work, Competence, Incentives, Work Motivation, Performance, Multiple Linear Regression Analysis Path Analysis*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren 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 analisis jalur. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 23 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Hasil hipotesis ke dua menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hasil hipotesis ke empat menunjukkan bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke lima menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke enam menunjukkan bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke tujuh menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

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

PENDAHULUAN

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 Buluspesantren.

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 Buluspesantren 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.

Penuntasan kewajiban penyelesaian dokumen-dokumen pertanggung jawaban 2019 di Kecamatan Buluspesantren Kebumen belum memenuhi maksimal yang seharusnya di targetkan pada bulan desember tahun 2019 laporan sudah masuk ke kabupaten semua tetapi dalam kenyataannya ada desa yang belum menyelesaikan kewajiban tersebut. Berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dengan cara memotivasi pegawainya, 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.

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). Selain fenomena kinerja diatas, perangkat desa Buluspesantren juga tidak mampu memberikan kinerja yang maksimal tentang bantuan-bantuan kepada masyarakat yang kurang mampu. Berikut ini adalah data beberapa desa yang kinerjanya kurang maksimal bahkan ada belum merealisasikan dana bantuan dari pemerintah. Berikut ini adalah data beberapa desa yang pencapaian kinerjanya kurang maksimal. Hal itu ditandai dengan realisasi kegiatan yang dicapai dibawah 60% bahkan ada desa yang belum merealisasikan dana bantuan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas bisa dilihat bahwa kinerja perangkat desa Buluspesantren masih belum optimal sehingga perlu dilakukan evaluasi agar untuk kedepan kinerja pegawai perangkat desa mengalami peningkatan. Kinerja perangkat desa merupakan salah satu faktor yang penting dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Adanya kinerja yang baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kebumen. 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 Buluspesantren Kebumen nampaknya terdiri dari beberapa faktor diantaranya adalah masalah motivasi kerja, pembagian kerja, kompetensi, insentif. Dari faktor tersebut dianggap turut mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi

kerja dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Kinerja perangkat desa yang baik bukanlah suatu kebetulan tanpa melaksanakan sesuatu tindakan yang nyata, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya motivasi kerja yang baik, pembagian kerja yang jelas, sumber daya manusia yang mampu berkompetensi, dan insentif yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk malakuakn penelitian dengan mengambil judul : **Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Insentif, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Buluspesantren Kebumen Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.**

Rumusan Masalah

Terkait fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen memiliki motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik, hal ini dapat dibuktikan pada tabel I-1, dan I.2 menunjukkan motivasi kerja yang kurang yang berdampak pada hasil realisasi kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen. Hal tersebut dikarenakan pembagian kerja pada pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren yang kurang jelas, perekrutan sumber daya manusia yang belum mampu berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pemberian insentif yang masih belum sesuai.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, kompetensi, insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja perangkat Desa Buluspesantren Kebumen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara jelas sehingga perlu adanya rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
4. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
6. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen?
8. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
9. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
10. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap motivasi perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.

8. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
10. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat teoritis penelitian ini yaitu diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik.
 - b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat praktis penelitian ini bagi organisasi/lembaga yang menjadi obyek penelitian yaitu perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan pembagian kerja, insentif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perangkat desanya.
 - b. Manfaat praktis penelitian ini bagi penulis sendiri, dapat dipergunakan untuk menerapkan pembagian kerja yang baik, menjadi SDM yang mampu berkompetensi, dan mampu menerapkan pemberian insentif yang layak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kebumen.

Landasan Teori Kinerja

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

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

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.
Kepuasan konsumen

Motivasi

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
Pimpinann 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 tanggungjawab, 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.

Pembagian Kerja

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).

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

- a. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan ialah bahwa setiap karyawan atau pegawai ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan 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.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

- a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang berpikir kedepan.

- b. Ketrampilan

Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat

diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasionalnya untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek penting lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian pegawai dalam sejumlah tugas, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian tugas daripada mereka yang mudah mengelola respons emosinya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

b. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan pimpinan. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja.

c. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

Insentif

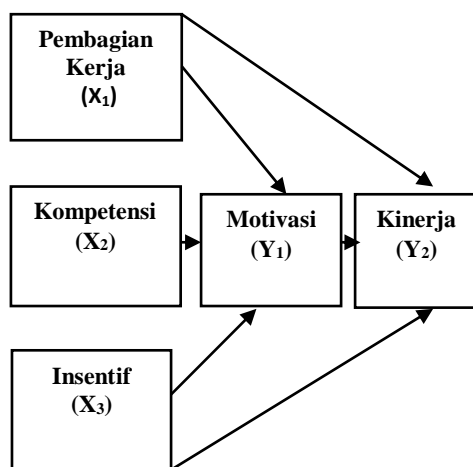
Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan

produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141).

Dimensi 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

Kerangka Teoritis



Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 :Diduga variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi Perangkat Desa Buluspesantren.
- H2 :Diduga variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap motivasi Perangkat Desa Buluspesantren.
- H3 :Diduga variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap motivasi Perangkat Desa Buluspesantren.
- H4 :Diduga variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Buluspesantren.
- H5 :Diduga variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Buluspesantren
- H6 :Diduga variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Buluspesantren
- H7 :Diduga variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Buluspesantren

H8 :Diduga variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Buluspesantren melalui motivasi.

H9 :Diduga variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Buluspesantren melalui motivasi.

H10:Diduga variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Buluspesantren melalui motivasi.

METODE

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 Buluspesantren yang berjumlah 55 orang.

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 adalah pegawai Perangkat Desa Buluspesantren.

Jenis dan Sumber Data.

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek 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. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23 dengan dua kali perhitungan regresi atau dengan metode analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan persamaan structural 1 menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y_1 = Motivasi Pegawai Perangkat Desa Buluspesantren

X_1 = Pembagian Kerja

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 Buluspesantren (Y_1) dengan tingkat signifikan dibawah 0,050

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,262 artinya 26,2% motivasi dipengaruhi oleh variabel pembagian tugas, kompetensi, dan insentif, sedangkan sisanya 73,8% (100%-26,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

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

$$Y_2 = 0,242 X_1 + 0,265 X_2 + 0,230 X_3 + 0,312 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja pegawai Perangkat Desa Buluspesantren

Y_1 = Motivasi Pegawai Perangkat Desa Buluspesantren

X_1 = Pembagian Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Insentif

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja (X_1) = 0,242 Kompetensi (X_2) = 0,262 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

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,433 artinya 43,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel pembagian tugas, kompetensi, insentif, dan motivasi, sedangkan sisanya 56,7% (100% - 43,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

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. Pengaruh pembagian kerja terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,283 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh pembagian tugas terhadap motivasi 0,274 atau 27,4% dan dengan tingkat signifikansi 0,027 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik pembagian tugas dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa peran pembagian Buluspesantren berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,705 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi 0,328 atau 32,8% dan dengan tingkat signifikansi 0,009 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan

Buluspesantren. Artinya bahwa peran kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.

- c. Pengaruh insentif terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,216 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya

pengaruh insentif terhadap motivasi 0,264 atau 26,4% dan dengan tingkat signifikansi 0,031 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan pada sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.

- d. Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,194 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja 0,242 atau 24,2% dan dengan tingkat signifikansi 0,033 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa peran pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.

- e. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,338 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh kompetensi

- terhadap kinerja 0,265 atau 26,5% dan dengan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa peran kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.
- f. Pengaruh insentif terhadap kinerja
Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,100 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja 0,230 atau 23,0% dan dengan tingkat signifikansi 0,041 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan pada organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.
- g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,545 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja 0,312 atau 31,2% dan dengan tingkat signifikansi 0,014 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada kantor Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren.
- h. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,235 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan dengan tingkat signifikansi 0,044 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
- i. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,560 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan dengan tingkat signifikansi 0,046 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
- j. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,133 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan dengan tingkat signifikansi 0,043 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,262 artinya 26,2% motivasi dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja, kompetensi, dan insentif, sedangkan sisanya 73,8% (100%-26,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

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% (100% - 43,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren dengan motivasi

sebagai variabel *intervening*. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. 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 motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran pembagian kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pembagian kerja yang baik akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, begitu juga sebaliknya pembagian kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- b. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa kompetensi akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- c. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran insentif dalam penelitian ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan dibuktikannya hasil diatas, insentif yang menarik akan berdampak pada motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, begitu juga sebaliknya insentif yang kurang baik akan berakibat pada penurunan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- d. Pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran pembagian kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa pembagian kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, begitu juga sebaliknya pembagian tugas yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- e. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa kompetensi akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- f. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran insentif dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan dibuktikannya hasil diatas, insentif yang menarik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, begitu juga sebaliknya insentif yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.
- g. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, dengan

dibuktikannya hasil diatas, motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.

- h. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel pembagian kerja terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- i. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel kompetensi terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- j. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel insentif terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening.

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, kompetensi, insentif, motivasi kerja dan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren.
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. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan pembagian kerja pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Pembagian kerja yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren akan meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individualnya, beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawainya, pembagian tugas pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawainya. Penempatan karyawan ialah bahwa setiap karyawan atau pegawai ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan 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.
2. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan kompetensi pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor kompetensi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. kompetensi yang baik yang diterapkan pada pegawai

Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti mampu dengan kemampuan diri sendiri, mampu berkompetensi didepan umum, berpengalaman berkomunikasi didepan umum, mampu bekerja secara team maupun individu, mampu memberikan motivasi pada rekan kerjanya, mampu bekerja dengan intelektual yang baik. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual

3. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan insentif pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor insentif yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Insentif yang baik yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren 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.
4. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan pembagian kerja pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Pembagian kerja yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren 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 tugas pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawainya, 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.
5. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan kompetensi pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. kompetensi yang baik yang diterapkan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweg akan meningkatkan kinerja pegawai seperti mampu dengan kemampuan diri sendiri, mampu berkompetensi didepan umum, berpengalaman berkomunikasi didepan umum, mampu bekerja secara team maupun individu, mampu memberikan motivasi pada rekan kerjanya, mampu bekerja dengan intelektual yang baik. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi
6. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan insentif pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Insentif yang baik yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren akan meningkatkan kinerja pegawai Insentif yang baik

yang diberikan pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren 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.

7. Bagi kantor Kecamatan Buluspesantren diharap untuk memperhatikan motivasi kerja pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren, karena faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren. Motivasi kerja pegawai yang baik pada pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren akan meningkatkan kinerja pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren 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 membetrikan informasi yang akurat.

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Secara Parsial Pembagian Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh

pembagian kerja terhadap motivasi 0,274 atau 27,4%. Menurut A.S Moenir (2005), pembagian tugas yang baik yaitu penempatan karyawan yang tepat sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki. Selain penempatan karyawan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Suharni (2018) menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif pembagian tugas untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi 0,328 atau 32,8%. Menurut Wibowo (2010:324) faktor kompetensi dalam sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin, Wanti Arumwanti (2012), menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara kompetensi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

3. Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik insentif dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi 0,264 atau 26,4%. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Graffito Riyant Grahayudha (2014), menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Parsial Pembagian Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja 0,242 atau 24,2%. Menurut A.S Moenir (2005), pembagian tugas yang baik yaitu penempatan karyawan yang tepat sesuai kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki. Selain penempatan karyawan yang tepat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herni Herawati, dengan judul pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan Herni Herawati menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif pembagian tugas untuk meningkatkan kinerja karyawan

5. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja 0,265 atau 26,5%. Menurut Wibowo (2010:324) faktor kompetensi dalam sebuah perusahaan juga bisa

mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrul Budi Santoso (2016), dengan judul pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrul Budi Santoso (2016), menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan

6. Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja 0,230 atau 23,0%. 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. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djuwanto (2017) dengan judul pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djuwanto (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan

7. Pengaruh Secara Parsial Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja

pegawai dalam sebuah organisasi atau pada Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren, maka semakin baik juga kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Buluspesantren. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja 0,312 atau 31,2%. 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. Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniya Budi Rochmat, Djahur Hamid, Mochammad (2017), menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

8. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel pembagian kerja terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening yaitu sebesar 0,085 atau 8,5% artinya kinerja dipengaruhi oleh pembagian kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 8,5%.

9. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel

kompetensi terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening yaitu sebesar 0,010 atau 1,0% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 1,0%.

10. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini berarti motivasi kerja mampu memoderasi variabel insentif terhadap kinerja secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening yaitu sebesar 0,082 atau 8,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh insentif melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 8,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- Djuwanto. 2017. Analisis Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
- 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

- Graffito Riyant Grahayudha. 2014. Analisis Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja
- 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*
- Herni Herawati. 2017. *Analisis Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- 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.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo.
- Mulyaningsih. 2013. dengan judul *Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang, dan Insentif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso*.
- Ngatemin, Wanti Arumwanti. 2012. Analisis Pengaruh Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja
- 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*
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- <http://eprints.ums.ac.id/53970/13/>
- <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/06/15-pengertian-kompetensi-menurut-para-ahli-jenis-manfaat-lengkap.html>
- <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-insentif-menurut-para-ahli/>