

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

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Tri Lasmini Yulianti

N.I.M : 165502533

Program Studi : Manajemen S-1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2020

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

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Strata -1 di Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Nama : Tri Lasmini Yulianti
N.I.M :165502533
Program Studi : Manajemen S-1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

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

Nama : Tri Lasmini Yulianti
N.I.M : 165502533
Program Study : Manajemen S-1

Kebumen, Agustus, 2020

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Indah Rohyani, SE, M.Si,
NIDN : 0607117102

PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Kebumen, 24 Agustus 2020

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Tri Lasmini Yulianti
N.I.M : 165502533
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji Skripsi

Ketua

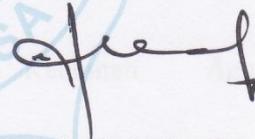
Parmin, S.E., M.M.

Anggota



Prihartini Budi Astuti, S.E., M.Si

Anggota



Much. Riyadus Solichin, S.E., M.M.

Mengesahkan,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Ketua Program Studi Manajemen



Parmin S.E., M.M.

NIDN: 0624128001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukum/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Agustus 2020

Penulis,



Tri Lasmini Yulianti

MOTTO

Sesungguhnya Allah akan mengangkat derajat orang yang beriman dan orang-orang berilmu pengetahuan kepada yang lebih tinggi dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Q.S. Al-Mujadalah : 31)

Bukanlah kesulitan yang membuat anda takut,tapi ketakutan yang membuat anda menjadi sulit, maka dari itu jangan pernah takut untuk mencoba dan jangan pernah menyerah untuk menggapai cita-cita.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk :

- Keluargaku tercinta yang selalu memotivasi.
- Teman – temanku yang selalu memotivasi
- Semua dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 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.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim. Segala puji bagi Alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Melalui tulisan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih pada berbagi pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tugas ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Ibu Indah Rohyani, SE, M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah memotivasi dan banyak membantu terselesaikannya skripsi ini.
2. Semua dosen STIE Putra Bangsa yang telah mendidik dan mengajar saya dengan tulus dan sabar.
3. Semua pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang telah bersedia membantu mengisi data kuesioner dan membantu terselesaikannya penelitian skripsi ini.
4. Keluargaku atas motivasi, doa dan dukungannya selama ini.
5. Semua rekan-rekan mahasiswa STIE Putra Bangsa yang telah mendukung terselesaikannya skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan, bantuan, bimbingan, dorongan, serta amal yang telah diberikan pihak-pihak yang bersangkutan, akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua dalam kehidupan ini.

Kebumen, Agustus, 2020



(Tri Lasmini Yulianti)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN BEBAS PLAGARISME	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN ABSTRAKSI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Praktis	14
2. Manfaat Teoritis	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Teori	15

2.1.1 Kinerja	15
2.1.2 Pembagian Kerja.....	21
2.1.3 Insentif.....	26
2.1.4 Motivasi Kerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Hubungan Antar Variabel	42
2.4 Model Empiris	44
2.5 Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Subyek dan Obyek Penelitian	47
3.1.1. Subjek Penelitian	47
3.1.2. Objek Penelitian	47
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
3.2.1. Variabel Penelitian	47
3.3 Definisi Operasional Variabel	48
3.4 Instrument atau Alat Pengumpulan Data	52
3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.5.1 Jenis Data	54
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.6.1 Populasi Penelitian	55
3.6.2 Sampel Penelitian	55
3.7 Alat Analisis Data	56
3.7.1 Uji Instumen Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	58

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.7.4. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Struktur Organisasi	64
4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	65
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
4.3. Analisis Statistik Pengujian Variabel Penelitian.....	69
4.3.1. Uji Validitas	70
4.3.2. Uji Reliabilitas	72
4.3.3. Uji Multikolinearitas.....	73
4.3.4 Uji Heterokedastisias	74
4.3.5 Normalitas Data.....	75
4.3.6. Regresi Linier Berganda	76
4.4. Uji Hipotesis	78
4.5. Pembahasan	82
BAB V SIMPULAN	87
5.1. Simpulan	87
5.2. Keterbatasan	89
5.3. Implikasi	89
5.3.1. Implikasi Praktis	90
5.3.2. Implikasi Teoritis	92

DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1 Data Penyelesaian Dokumen Pertanggung Jawaban.....	6
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel III-1 Indikator Kinerja Pada Kuesioner	49
Tabel III-2 Indikator Pembagian Kerja Pada Kuesioner	50
Tabel III-3 Indikator Insentif Pada Kuesioner	51
Tabel III-4 Indikator Motivasi Pada Kuesioner	52
Tabel IV-1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel IV-2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel IV-3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel IV-4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel IV-5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	69
Tabel IV-6 Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja.....	70
Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel Insentif.....	70
Tabel IV-8 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	71
Tabel IV-9 Uji Validitas Variabel Kinerja	72
Tabel IV-10 Uji Reliabilitas	73
Tabel IV-11 Uji Multikolinieritas	74
Tabel IV-12 Uji t	77
Tabel IV-13 Uji Hipotesis	79
Tabel IV-14 Uji F	81
Tabel IV-15 Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Hirarki Kebutuhan Maslow.....	32
Gambar II-2 Model Empiris	45
Gambar IV-1 Struktur Organisasi	64
Gambar IV-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar IV-3 Hasil Uji Normalitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN KUESIONER	100
2. LAMPIRAN DATA JAWABAN RESPONDEN	106
3. LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS	115
4. LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS	117
5. LAMPIRAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK	118
6. LAMPIRAN HASIL ANALISIS REGRESI	119
7. LAMPIRAN UJI t	119
8. LAMPIRAN UJI F	119
9. LAMPIRAN UJI KEFISIEN DETERMINASI	119
10. LAMPIRAN r TABEL	120
11. LAMPIRAN t TABEL	125
12. LAMPIRAN F TABEL	127
13. LAMPIRAN KARTU SEMINAR	131
14. LAMPIRAN KARTU BIMBINGAN	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka diharap mampu membentuk satuan kerja yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan nilai tambah bagi instansi. Organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan suatu penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Penuaian tugas dan kewajiban karyawan dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja Handoko, (2010: 67).

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan yang kondusif serta ditunjang dengan adanya metode kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Melakukan aktivitas setiap individu selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda, demikian juga yang terjadi pada setiap karyawan atau pegawai, setiap karyawan atau pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Pembangunan nasional yang multi dimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah bahkan sampai ditingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Desa Pasal 33 menyebutkan bahwa desa memiliki

kewenangan untuk mengatur desanya sendiri. Kewenangan Desa meliputi kewenangan berdasarkan hak asal usul, kewenangan lokal berskala Desa, kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah Provinsi, atau pemerintah daerah Kabupaten/ kota dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah Provinsi, atau pemerintah daerah Kabupaten/ kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perangkat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berkaitan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan.

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 kurangnya 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.

Tabe1-1
Data Penyelesaian Dokumen Pertanggung jawaban
Tahun2018

No	Desa	SPJ						Keterangan dikirim ke Kabupaten
		DD	AD D	BANP ROV	KP MD	Pajak/ Retrib usi	Lapora n Akhir	
1.	Sidoagung	B	S	S	S	S	B	31 jan 2019
2.	Klepusanggar	B	S	B	B	S	B	31 jan 2019
3.	Tanggeran	S	S	S	S	S	B	31 jan 2019
4.	Karang Jambu	S	S	S	S	S	B	31 jan 2019
5.	Kejawang	S	S	S	S	S	B	31 jan 2019

Sumber: Kecamatan Sruweng, 2018

Keterangan :

S = Sudah

B = Belum

Tabel diatas dapat dilihat bahwa penuntasan kewajiban penyelesaian dokumen-dokumen pertanggung jawaban 2018 di Kecamatan Sruweng belum memenuhi maksimal yang seharusnya di targetkan pada bulan desember tahun 2018 laporan sudah masuk ke Kabupaten semua tetapi dalam kenyataanya ada 5 desa yang belum menyelesaikan kewajiban tersebut. 5 desa tersebut antara lain Sidoagung, Klepusanggar, Tanggeran, Karang Jambu, dan Kejawang. Berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki seperti motivasi yang masih rendah, motivasi dari tiap individu yang rendah menjadi persoalan tersendiri dalam instansi pemerintahan. Pemerintahan desa yang baik dengan diikuti sumber daya manusia yang berkualitas yaitu perangkat desa yang melaksanakan

pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung tugas-tugas yang dibebankannya untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Kinerja perangkat desa yang baik bukanlah suatu kebetulan tanpa melaksanakan sesuatu tindakan yang nyata, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pembagian kerja, insentif yang didapatkan dan motivasi kerja yang ditingkatkan.

Menurut Simamora (2004) kinerja pegawai adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan, motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal dapat berupa pembagian kerja, maupun insentif. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Pembagian kerja yang terjadi pada pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng masih perlu diperbaiki lagi, kurang jelasnya pembagian kerja yang bersifat ganda membuat pegawai kesulitan untuk fokus dalam bekerja. Sering terjadi pegawai bekerja dengan merangkap kerja sehingga sering terjadi kesalah pahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. 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. Selain pembagian kerja yang kurang jelas, insentif yang diberikan kepada pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng masih kurang sesuai dengan kinerja. Pemberian insentif yang dirasa pegawai masih kurang sesuai berdampak pada motivasi kerja pegawainya sehingga hasil kinerja kurang maksimal. Pemberian insentif pada pegawai perangkat desa perlu di tingkatkan untuk memotivasi pegawai perangkat desa. Fenomena insentif yang diterima pegawai perangkat desa masih kurang, karena selain pemberian insentif berupa bingkis pegawai hanya mengandalkan gaji tetap setiap bulannya dari ADD dan ADD tersebut diberikan sesuai dengan kinerja pegawainya. sehingga pegawai membutuhkan insentif tambahan yang cukup. Selain pemberian insentif yang kurang, motivasi kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi yang tinggi akan meningkatkan hasil kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng masih perlu di tingkatkan lagi, karena sering terjadi pegawai bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, bekerja seandainya sendiri sehingga hasil kinerja yang didapatkan sering tidak tepat pada waktunya. Motivasi kerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja. Fenomena

motivasi kerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng berdampak pada hasil realisasi kinerja yang lambat dalam penyelesaian tugasnya.

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 malakukan penelitian dengan mengambil judul **:Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.**

1.2. 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?

1.3. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya membatasi pada permasalahan pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Membatasi populasi penelitian adalah perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen (di 5 Desa yaitu Desa Sidoagung, Klepusanggar, Kejawang, Tanggeran, Karangjambu), karena dari ke 5 desa tersebut yang mengalami pelaporan progress SPJ terlambat.
3. Menurut Rivai dan Basri (2013: 85-86), pengertian kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau *output* hasil pekerjaan.

Menurut Rivai dan Basri (2013: 85-86), kinerja dibatasi pada indikator:

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work.*

c. *Job knowledge.*

d. *Creativeness.*

e. *Cooperation.*

f. *Dependability.*

g. *Intiative.*

h. *Personal qualities.*

3. 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 Indikator pembagian kerja.

Menurut A.S Moenir (2005), pembagian kerja dibatasi pada penempatan karyawan, beban kerja, spesialisasi pekerjaan.

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.

Menurut Gorda (2004:141), dimensi insentif adalah kesesuaian dengan beban kerja, kesesuaian dengan semangat kerja, kesesuaian dengan kinerja, kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan, kesesuaian dengan kebutuhan.

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

Menurut Robbins (2006), Motivasi dibatasi pada :

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerjaantara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

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.

1.5. Manfaat Penelitian

1. 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. Teoritis

Sebagai pembanding 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 (2004:304), kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah adalah prestasi kerja atau *output* atau hasil kerja baik secara kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Menurut Robbins (2003:187), berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menilai kinerja seorang karyawan. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang bersifat positif

Kinerja karyawan 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. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka. Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Faktor – faktor penilaian kerja antar lain:

- a. Kualitas pekerjaan: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.

- b. Kuantitas pekerjaan: volume keluaran dan kontribusi.
- c. supervise yang diperlukan: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan
- e. Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari membandingkan standar kerja yang sudah ada, target atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Hani Handoko (2001) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Mengetahui sejauh mana kinerja karyawan secara optimal dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja, perbaikan, promosi dan penetapan gaji.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Notoatmodjo (2013: 216), kinerja sangat berkaitan dengan kualitas pelayanan, yaitu:

a. Ketepatan waktu pelayanan (*reliability*)

Pemberian pelayanan yang diberikan sesuai dengan lamanya proses layanan meliputi waktu tunggu dan waktu proses.

b. Kemudahan mendapatkan pelayanan (*accessibility*)

Meliputi kemudahan untuk dihubungi dan ditemui. Misalnya lokasi fasilitas jasa yang mudah dijangkau, waktu menunggu yang tidak terlalu lama, saluran komunikasi yang mudah dihubungi, dan lain-lain.

c. Variasi model pelayanan

Variasi model pelayanan yang tidak menyebabkan rasa bosan terhadap sesuatu yang sifatnya hanya itu-itu saja tanpa adanya hal-hal lain yang berbeda (*variative*).

d. Akurasi pelayanan

Pelayanan yang diberikan terbebas dari kesalahan-kesalahan, baik kesalahan teknis, prosedur, pelaksanaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan orang yang meminta layanan.

Menurut Handoko (2012:264), dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata

(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain

untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

4. Indikator Kinerja

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 bekerja sama 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.

2.1.2. Pembagian Kerja

1. Pengertian Pembagian Kerja

Pengertian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing – masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007), “pengertian analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai”.

Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks

pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan.

Menurut Rivai (2004), ada beberapa pengertian tentang analisis pekerjaan yaitu:

- a. Analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi tau perusahaannya.
- b. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.
- c. Analisis pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Pengertian pembagian kerja (*job description*) menurut beberapa ahli:

- a. 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).

- b. Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan Rivai, (2004).
- c. 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).

2. Pembagian Kerja dan Penyusunan Kerja

Melakukan suatu aktivitas perusahaan selalu membutuhkan manajemen. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, maka pembagian kerja dalam organisasi perlu dibagi-bagi pada karyawan sesuai kebutuhan organisasi tersebut, oleh karena itu perlu adanya pembagian kerja dan penyusunan pembagian kerja.

Pengertian dari pembagian kerja itu ialah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melakukan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Penyusunan pembagian kerja ialah pembagian kerja dalam suatu perusahaan yang telah dibagi sesuai tanggung jawabnya dan

dikumpulkan dalam suatu unit-unit yang menangani pekerjaan tersebut.

3. Manfaat Pembagian Kerja dan Penyusunan Kerja

Manfaat pembagian dan penyusunan kerja yaitu agar suatu pekerjaan dapat terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan organisasi, dan pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut.

Menurut A.S Moenir (2005), manfaat pembagian kerja adalah:

- a. Memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya atau tugasnya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan tugas.
- d. Memudahkan pengawasan.
- e. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

4. Indikator Pembagian Kerja

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.

2.1.3. Insentif

1. Definisi 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). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Bentuk – Bentuk Insentif

Menurut wibowo (2010:355), menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commision* merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pegawai yang menghasilkan pekerjaan yang baik, atau bisa juga suatu imbalan (uang) atau persentase tertentu yang diberikan / dibayarkan karena balas jasa .
- d. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking .
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah yang diberikan setelah evaluasi kerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-of-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi. Kompensasi adalah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2004:156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda sesuai dengan beban kerjanya.

- b. Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan kinerja.
- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

4. Cakupan Insentif

Menurut Wibowo (2010: 357), menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan pada seluruh organisasi.

1. *Individual Incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing pegawai dan dapat berupa sistem insentif sebagai berikut ini:
 - a. Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di atas gaji pegawai.
 - b. *Merit salary system* merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.

- c. *Pay for performance* atau *variable pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.
2. *Company wide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini.
 - a. *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan diatas tingkat tertentu.
 - b. *Gain-sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
 - c. *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar ketrampilan baru atau menjadi cakap dipekerjaan berbeda.

5. Indikator Pemberian Insentif

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.

2.1.4. Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982:150), Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberiandaya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

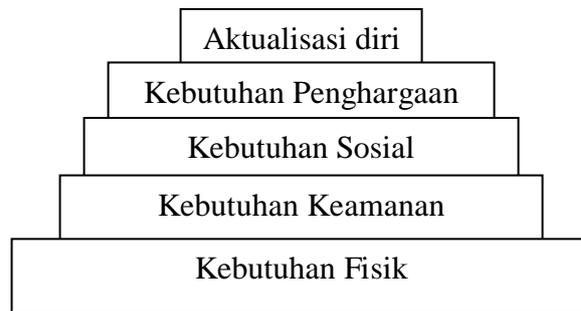
2. Pengertian Motivasi Kerja

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.

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka. Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

Menurut Abraham Maslow (1943:1970), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Gambar II-1
Hirarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Abraham Maslow (1943:1970)

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan estetis: keserasian, keteraturan, dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah.

Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Iskak Arep (2003: 51) ada sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

a. Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

b. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain.

Menurut Arep (2003: 61), keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Pegawai dalam suatu

organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

d. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003:81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Komunikasi yang lancar kebijakan akan dapat lebih mudah dimengerti.

e. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003:93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

f. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun diluar organisasi. Menurut Arep (2003:108), pelatihan

merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap.

g. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Motivasi

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

a. Mempunyai sifat agresif

Seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.

b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.

c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari

Pimpinann membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

d. Mematuhi jam kerja.

Menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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 sistem baru.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013), dengan judul pengaruh pembagian kerja, wewenang, dan insentif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso. Penelitian dilakukan di Kecamatan Padureso dengan jumlah sampel 36 pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Padureso. Alat analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian hipotesis 1 menunjukkan variabel pembagian kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa Kecamatan Padureso. Hasil hipotesis 2 menunjukkan variabel wewenang (X_2) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke 3 menunjukkan variabel insentif (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke 4 menunjukkan variabel pembagian kerja, wewenang, dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Padureso.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan (2015), dengan judul Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian hipotesis 1 menunjukkan variabel insentif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis 2 menunjukkan

variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke 3 menunjukkan variabel insentif, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Helena Joan Komaling (2016), dengan judul pengaruh Recruitmen, Motivasi dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian hipotesis 1 menunjukkan variabel recruitmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis 2 menunjukkan variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke 3 menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke 4 menunjukkan variabel recruitmen, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharni (2018), dengan judul pengaruh pembagian kerja, kompetensi, insentif, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian hipotesis 1 menunjukkan hubungan yang positif pembagian kerja terhadap kinerja, hipotesis 2 menunjukkan hubungan positif kompetensi terhadap kinerja, hipotesis ke 3 menunjukkan hubungan positif insentif terhadap kinerja, dan motivasi kinerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel II-1.

Tabel II-1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Mulyaningsih (2013), dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang, dan Insentif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso	Data variabel-variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala likert Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian terdapat Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang, dan Insentif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen
2.	Koko Happy Anggriawan (2015), dengan judul Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Data variabel-variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala likert Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel intensif dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Helena Joan Komaling (2016), judul pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan.	Data variabel-variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala likert Menggunakan analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari rekrutmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun bersama-sama atau simultan

Tabel II-1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
4.	Suharni (2018), dengan judul pengaruh pembagian kerja, kompetensi, insentif, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa	Data variabel-variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala likert Menggunakan analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dari pembagian kerja, kompetensi, insentif, motivasi terhadap kinerja perangkat desa secara parsial

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pembagian Kerja terhadap Kinerja

Fenomena yang terjadi pada pembagian kerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen masih kurang terorganisasi dengan baik, masih banyak pegawai yang bekerja dengan merangkap pekerjaan sehingga pegawai bekerja tidak maksimal yang mempengaruhi hasil kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen. Menurut teori 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.

Hasil penelitian ini didukung dengan 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. Hubungan Insentif terhadap Kinerja

Fenomena yang terjadi pada insentif perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen masih kurang sesuai dengan kinerja yang diberikan pegawai, sehingga pegawai yang bekerja dengan bekerja tidak maksimal yang mempengaruhi hasil kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen

Menurut teori 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 ini diperkuat oleh 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. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen masih kurang maksimal, masih banyak pegawai yang bekerja tidak semangat sering menunda

pekerjaan sehingga mengalami keterlambatan pelaporan progress SPJ di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

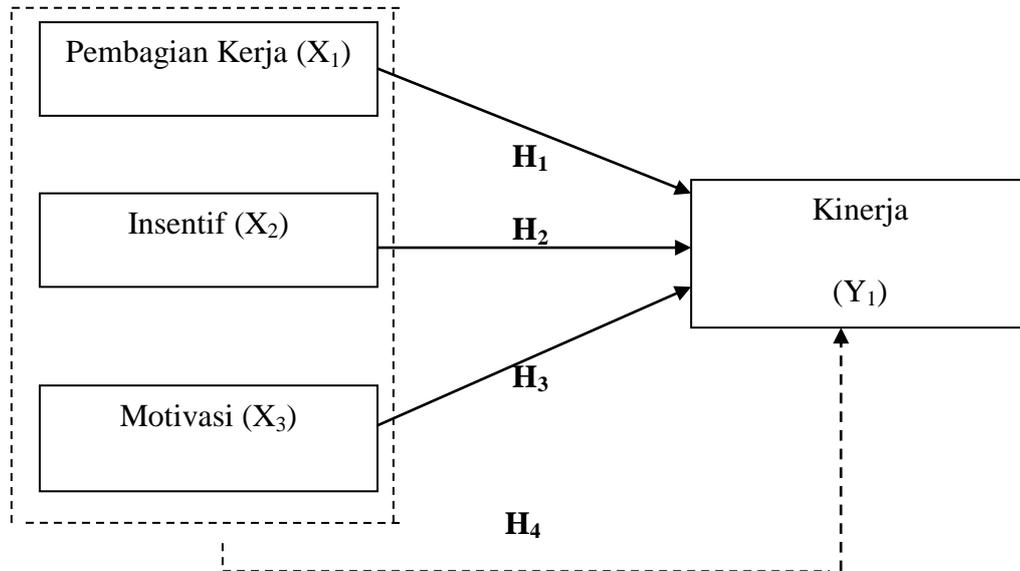
Menurut teori Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia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

Penelitian ini didukung oleh 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.

2.4. Model Empiris

Untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas atau independent pembagian kerja (X_1), insentif (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat atau dependent kinerja (Y_1) perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, sehingga terbentuk model empiris pada penelitian sebagai berikut ini :

Gambar II-2
Model Empiris



Keterangan :

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

2.5. Hipotesis

Berdasarkan model empiris diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga pembagian kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

H₂ : Diduga insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

H₃ : Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

H₄ : Diduga pembagian kerja, Insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1. Obyek penelitian

Menurut Sugiyono (2012), objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Objek pada penelitian ini adalah variabel pembagian kerja, insentif, motivasi, dan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

3.1.2. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2010), subjek penelitian merupakan tempat dimana data untuk penelitian diperoleh. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 38), variabel penelitian adalah segala suatu atribut yang berbentuk apa saja dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2011: 61), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2011: 61), variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembagian kerja, insentif, dan motivasi.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang merupakan terjemahan tertentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum oleh karena itu supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan mudah di ukur maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Definisi operasional variabel penelitian dan memiliki hasil ukur adalah sebagai berikut :

1. Kinerja(Y_1)

Menurut Rivai dan Basri (2013: 85-86), pengertian kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai

karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau *output* hasil pekerjaan.

Menurut Rivai dan Basri (2013: 85-86), kinerja dibatasi pada indikator:

- a. *Quantity of work*
- b. *Quality of work.*
- c. *Job knowledge*
- d. *Creativeness*
- e. *Cooperation*
- f. *Dependability*
- g. *Intiative*
- h. *Personal qualities*

Tabel III-1
Indikator Kinerja Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir ke	Jumlah
1.	<i>Quantity of work</i>	1	1
2.	<i>Quality of work</i>	2	1
3.	<i>Job knowledge</i>	3	1
4.	<i>Creativeness</i>	4	1
5.	<i>Cooperation</i>	5	1
6.	<i>Dependability</i>	6	1
7.	<i>Intiative</i>	7	1
8.	<i>Personal qualities</i>	8	1
Jumlah			8

2. Variabel Pembagian Kerja (X_1)

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

- a. Penempatan karyawan
- b. Beban kerja
- c. Spesialisasi pekerjaan

Tabel III-2
Indikator Pembagian Kerja Kerja pada kuesioner

No	Indikator	Butir ke	Jumlah
1.	Penempatan karyawan	1	1
2.	Beban kerja	2	1
3.	Spesialis pekerjaan	3	1
Jumlah			3

3. Variabel Insentif (X_2)

Menurut Gorda (2004:141), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Menurut Gorda (2004:141), dimensi insentif adalah:

- 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

Tabel III-3
Indikator Insentif pada Kuesioner

No	Indikator	Butir ke	Jumlah
1.	Kesesuaian dengan beban kerja	1	1
2.	Kesesuaian dengan semangat kerja	2	1
3.	Kesesuaian dengan kinerja	3	1
4.	Kesesuaian dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan rencana-rencana pimpinan	4	1
5.	Kesesuaian dengan kebutuhan	5	1
Jumlah			5

4. Variabel Motivasi (X_3)

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

Menurut Robbins (2006), Motivasi dibatasi pada:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.

- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Tabel III-4
Indikator motivasi pada kuesioner

No	Indikator	Butir ke	Jumlah
1.	Mempunyai sikap agresif	1	1
2.	Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	2	1
3.	Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari	3	1
4.	Mematuhi jam kerja	4	1
5.	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan	5	1
6.	Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja	6	1
7.	Kesetiaan dan kejujuran	7	1
8.	Terjalannya hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan	8	1
9.	Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi	9	1
10.	Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat	10	1
	Jumlah		10

3.4. Instrument atau Alat Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data survey ialah dengan metode kuesioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert. Jawaban setiap item

instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif Sugiyono, (2008 : 143).

1. Sangat Setuju (SS) skor = 5
2. Setuju (S) skor = 4
3. Ragu-ragu (R) skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) skor = 4
2. Setuju (S) skor = 3
3. Tidak Setuju (TS) skor = 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1

Pemberian skor pada jenis skala likert diberikan skor 1 sampai 4, skor diberikan berdasarkan pada setiap jawaban yang telah diisikan responden sebagai sampel dalam penelitian. Pengurangan alternatif jawaban netral di dasarkan pada alasan yang di kemukakan oleh Sutrisno (2004:91):

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit diartikan sesuai atau tidak sesuai. Kategori yang mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu instrumen penelitian.
2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban tengah-tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.

3. Maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek ke salah satu kutub.

3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks, Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah.

3.5.2. 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. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat

memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.

- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada seluruh karyawan perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1. Populasi Penelitian

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 Kecamatan Sruweng Kebumen sejumlah 55 pegawai.

Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.6.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2005: 91). Sampel

dalam penelitian ini adalah pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen sejumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.7. Alat Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23.

3.7.1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumet dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

x = nilai dari jawaban kuisisioner

y = nilai dari total jawaban kuisioner

n = jumlah sampel (responden)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasilnya positif, serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hasilnya negatif, serta $r_{hasil} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrumen tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010:365).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = koefisien reliabilitas

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Kriteria pengujian : Ghozali (2005:42)

- a. Jika $\alpha_{conbarch} > 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika $\alpha_{conbarch} < 0,60$ atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel yang bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (Santoso, 2001:206). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- 1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka toleransi mendekati 1
- 3) Besaran korelasi antara variabel independent.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Gejala heteroskedastisitas tidak mempengaruhi nilai koefisien dan konstanta yang dihasilkan analisis regresi linear, namun mampu menyebabkan membesarnya nilai t dan pada kondisi tertentu membuat variabel yang sebenarnya tidak penting menjadi terlihat penting secara statistik. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamat yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut Santoso, (2001:210).

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

- 1) Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melakukan analisis pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, penulis menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Pembagian kerja

X₂ = Insentif

$X_3 = \text{Motivasi}$

$a = \text{konstanta}$

$b_1 = \text{koefisien regresi variabel pembagian kerja}$

$b_2 = \text{koefisien regresi variabel insentif}$

$b_3 = \text{koefisien regresi variabel motivasi}$

$e = \text{Standard error/residu}$

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas pembagian kerja, insentif, motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan:

t = nilai

bj = koefisien regresi

Sbj = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Simultasn (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Hipotesis 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

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi

dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

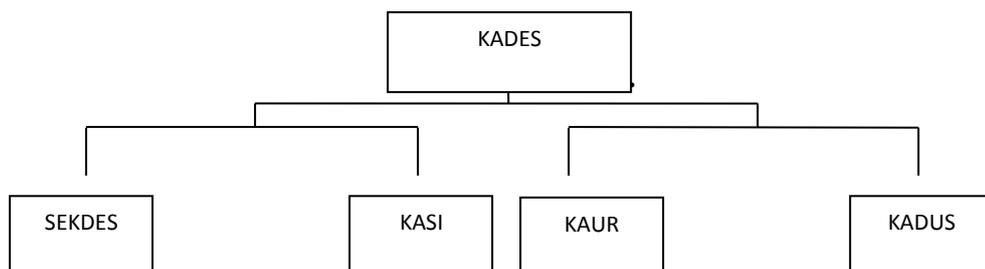
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng. Obyek penelitian adalah pembagian kerja, insentif, motivasi, dan kinerja. Seperti dijelaskan di bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu yang menjadi responden disini pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng.

Sampel yang diambil sebanyak 55 responden pegawai perangkat desa di Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen (di 5 Desa yaitu Desa Sidoagung, Klepusanggar, Kejawang, Tanggeran, Karangjambu), karena dari ke 5 desa tersebut yang mengalami pelaporan progress SPJ terlambat. 55 kuisioner yang ada disebar, semuanya terjawab lengkap dan layak di analisis dalam penelitian ini. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit, diberi kode dan ditabulasikan, untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistic komputer *SPSS 23.0 for windows*.

4.1. Struktur Organisasi

**Gambar IV-1
Struktur Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Sruweng**



1. Kades bertugas untuk memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa, mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, menetapkan peraturan desa, menetapkan anggaran pendapatan dan belanja desa.
2. Sekdes bertugas untuk membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintah, melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
3. Kasi bertugas untuk melaksanakan manajemen tata praja pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan ketentraman dan ketertiban pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat serta pendataan dan pengelolaan wilayah/dusun.
4. Kaur bertugas untuk membantu sekertaris desa dalam melaksanakan administrasi umum, dan kearsipan serta mempersiapkan bahan rapat dan laporan.
5. Kadus bertugas untuk membantu kepala desa dalam pelaksanaan tugasnya diwilayahnya, yaitu sebagai membina ketentraman dan ketertiban, melaksanakan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan menata mengelola wilayah.

4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	42	77%
2	Perempuan	13	23%
Total		55	100%

Sumber : Data Perangkat Desa Kecamatan Sruweng

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 55 responden, yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 42 orang atau 77% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 23%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi usia dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	20 -30 th	5	9%
2	31 - 40 th	13	24%
3	41-50 th	27	49%
4	>50 th	10	18%
Total		55	100%

Sumber : Data Perangkat Desa Kecamatan Sruweng

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan usia 20 - 30 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9%. Responden dengan usia 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 24%. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 49%. Responden dengan usia >50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	SMP	0	0%
2	SMU	41	75%
3	D3	0	0%
4	S1	14	25%
Total		55	100%

Sumber : Data Perangkat Desa Kecamatan Sruweng

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMP sebanyak 0 pegawai, atau sebesar 0%. Responden dengan SMU sebanyak 41 pegawai, atau sebesar 75% . Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 0 pegawai, atau sebesar 0%. Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 14 pegawai, atau sebesar 25%.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	< 5 tahun	8	15%
2	6 – 10 tahun	20	36%
3	11 – 20 tahun	21	38%
4	> 20 tahun	6	11%
Total		55	100%

Sumber : Data Perangkat Desa Kecamatan Sruweng

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 8 pegawai, atau sebesar 15%. Responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 20 pegawai, atau sebesar 36% . Responden dengan lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 21 pegawai, atau sebesar 38%. Responden dengan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 6 pegawai, atau sebesar 11% .

4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatann

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Kades	5	9%
2	Sekdes	5	9%
3	Kasi	11	20%
4	Kaur	15	27%
5	Kadus	19	35%
Total		55	100%

Sumber : Data Perangkat Desa Kecamatan Sruweng

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan jabatan Kades sebanyak 5 orang atau sebesar 9%. Responden dengan jabatan Sekdes 5 orang atau sebesar 9%. Responden dengan jabatan Kasi sebanyak 11 orang, atau sebesar 20%. Responden dengan jabatan Kaur sebanyak 15 orang, atau sebesar 27%. Responden dengan jabatan Kadus sebanyak 19 orang, atau sebesar 35%.

4.3. Analisis Statistik Pengujian Variabel Penelitian

Pengujian variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kelayakan instrument penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, mampu mengukur data dari hasil jawaban responden secara tepat dan konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0for windows untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dan sebelum digunakan sebagai acuan analisis selanjutnya.

Suatu kuesioner dinyatakan valid dan reliabel apabila pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dan reliabilitas data

penelitian ini diukur dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5% dengan rumus $df = N-2$ maka diperoleh angka r_{tabel} sebesar 0,265.

4.3.1. Uji Validitas

1. Variabel Pembagian Kerja (X_1)

Hasil analisis uji validitas variabel pembagian kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{1-1}	0,788	0,265	Valid
X_{1-2}	0,850	0,265	Valid
X_{1-3}	0,764	0,265	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel pembagian kerja dinyatakan valid.

2. Variabel Insentif (X_2)

Hasil analisis uji variabel Insentif dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Variabel Insentif Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{2-1}	0,328	0,265	Valid
X_{2-2}	0,704	0,265	Valid
X_{2-3}	0,721	0,265	Valid
X_{2-4}	0,646	0,265	Valid
X_{2-5}	0,785	0,265	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel insentif dinyatakan valid.

3. Variabel Motivasi (X_3)

Hasil analisis uji validitas variabel motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3_1}	0,454	0,265	Valid
X _{3_2}	0,427	0,265	Valid
X _{3_3}	0,467	0,265	Valid
X _{3_4}	0,526	0,265	Valid
X _{3_5}	0,387	0,265	Valid
X _{3_6}	0,331	0,265	Valid
X _{3_7}	0,406	0,265	Valid
X _{3_8}	0,425	0,265	Valid
X _{3_9}	0,446	0,265	Valid
X _{3_10}	0,405	0,265	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel motivasi dinyatakan valid.

4. Variabel Kinerja (Y_1)

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{1_1}	0,344	0,265	Valid
Y _{1_2}	0,466	0,265	Valid
Y _{1_3}	0,452	0,265	Valid
Y _{1_4}	0,408	0,265	Valid
Y _{1_5}	0,426	0,265	Valid
Y _{1_6}	0,331	0,265	Valid
Y _{1_7}	0,498	0,265	Valid
Y _{1_8}	0,435	0,265	Valid

Sumber :Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai kekonsistenan. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali-kali terhadap subyek yang sama selalu menunjukkan hasil skor yang sama. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang digunakan konsisten. Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan alat bantu SPSS.

Suatu item instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan *corrected item-total correlation* tidak ada yang negative serta koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r pada tabel. Imam Ghozali (2002:133) mengatakan bahwa suatu kelompok item-item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien alpha > 0.60 . Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan program *SPSS 23.0 for Windows*. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian :

Tabel IV-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Pembagian kerja	0,898	0,60	Reliabel
2	Insentif	0,823	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,753	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,725	0,60	Reliabel

Sumber :Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) dan dapat kita lihat pada tabel koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya $> 0,60$.

4.3.3. Uji Multikolonieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau

mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Berikut hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian :

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pembagian kerja	0,868	1,153
Kompetensi	0,879	1,138
Insentif	0,797	1,255

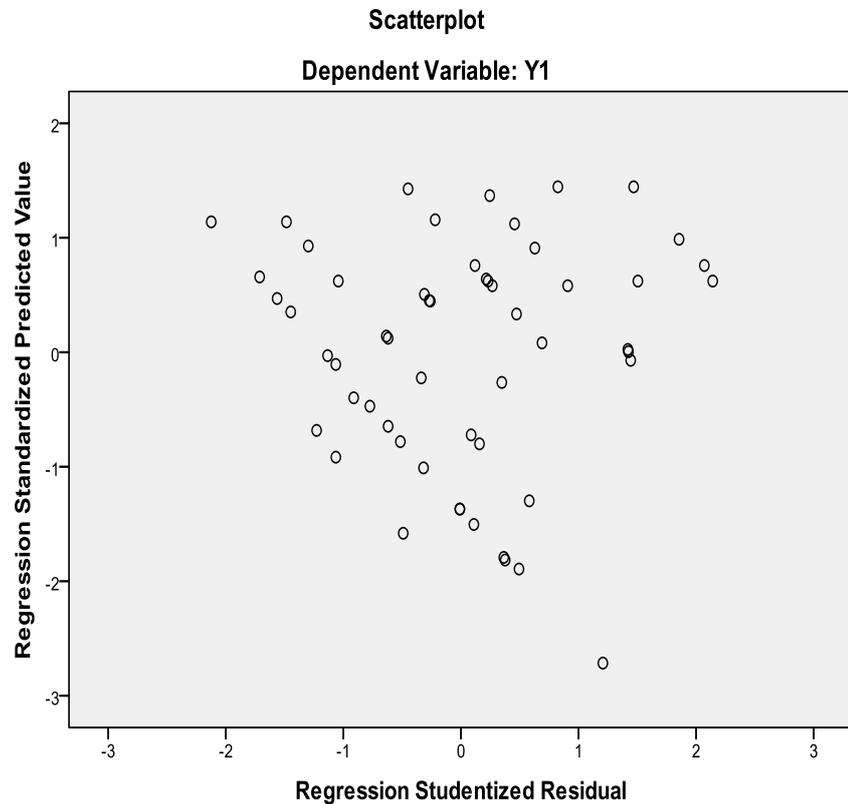
Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa nilai VIF di sekitar angka 1 atau mempunyai angka tolerance mendekati 1 dan besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

4.3.4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

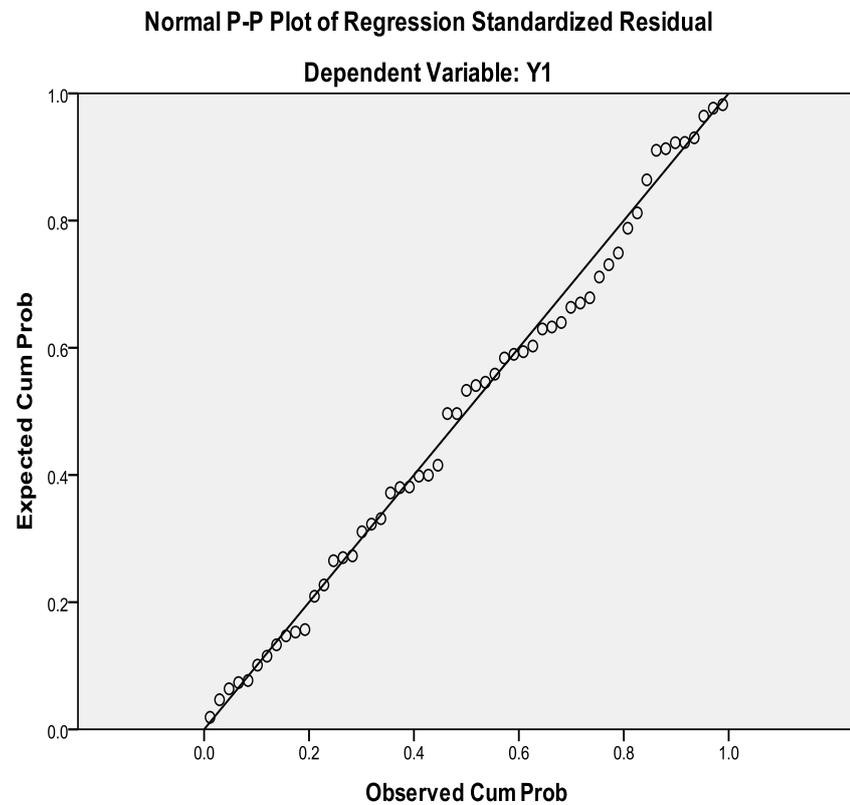
Berdasarkan gambar grafik uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.5. Uji Normalitas Data

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen/ keduanya

mempunyai distribusi normal / mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-3 Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.6. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Hasil Regresi Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.374	3.320		1.317	.194
	X1	.302	.132	.262	2.284	.027
	X2	.278	.129	.245	2.149	.036
	X3	.379	.110	.414	3.459	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Pembagian kerja

X₂ = Insentif

X₃ = Motivasi kerja

b₁ = Koefisien regresi variabel pembagian kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel insentif

b₃ = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

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.

4.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

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

Tabel IV-13
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Tingkat signifikansi	Hipotesis
Pembagian kerja	2,007	2,160	0,027	H ₁ diterima
Insentif	2,007	2,437	0,036	H ₂ diterima
Motivasi kerja	2,007	3,221	0,001	H ₃ diterima

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan perhitungan dari tabel IV-13 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis:

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 kerja pegawai 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

2. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel pembagian kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa Sruweng, maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Tabel IV-14
Hasil Regresi Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.675	3	31.225	12.202	.000 ^a
	Residual	130.507	51	2.559		
	Total	224.182	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

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.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini :

Tabel IV-15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.384	1.59968

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

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.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja

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

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 di Kecamatan Sruweng Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor pembagian kerjapegawai pada perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen, karena faktor pembagian kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai pada perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen. Pembagian kerja yang baik perlu diterapkan pada perangkat desa seperti pembagian kerja sesuai dengan spesialisasi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan bukan berarti merupakan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat 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 Insentif terhadap Kinerja

Menurut Gorda (2004:141), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. 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.

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 diharap untuk memperhatikan faktor insentif pegawai perangkat desa Kecamatan Sruweng Kebumen. 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.

Hasil penelitian ini memperkuat 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 Motivasi Kerja terhadap Kinerja

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

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. Motivasi kerja pegawai yang baik pada pegawai

yang diterapkan 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.

Hasil penelitian ini memperkuat 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.

BAB V **SIMPULAN**

5.1. 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 :

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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.

5.2. 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.

5.3. Implikasi

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

5.3.1. 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.

5.3.2. 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 diharap 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 diharap 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 Mangkunagara, (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 Mangkunagara, (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 Dipenogoro.
- 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 S
UMBER 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.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/>

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai pada

PERANGKAT DESA

KECAMATAN SRUWENG

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan mengalokasikan sedikit waktu guna mengisi kuesioner tentang pengaruh pembagian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sruweng.

Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kepentingan penelitian dan kajian ilmiah, sehingga perkenan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, akan sangat membantu efektifitas hasil penelitian yang dilakukan.

Demikian permohonan ini diajukan, atas perkenan dan partisipasinya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Kebumen, Agustus, 2020

Hormat kami,



(Tri Lasmini Yulianti)

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH, PEMBAGIAN KERJA, INSENTIF, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SRUWENG

No. Responden :

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 20 -30 th 31-41 th
 41-50 th >50
4. Pendidikan terakhir :
- SMP
- SMA
- D3
- S1
5. Lama bekerja : < 5 tahun
 6 – 10 tahun
 11 – 20 tahun
 > 20 tahun

6. Jabatan : Kades
 Sekdes
 Kasi
 Kaur
 Kadus

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah terlebih dahulu identitas saudara.
2. Pilihlah salah satu empat pilihan tersebut :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Setuju (S)
 4. Sangat Setuju (SS)
3. Isilah jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada lembar jawaban.
4. Kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini sangat kami harapkan, sebaliknya juga kami juga akan berusaha menjaga kerahasiaan jawaban saudara.
5. Setelah selesai, periksalah kembali dan jangan ada pertanyaan yang belum terjawab.

Kuesioner Penelitian

A. Pembagian Kerja (X₁)

.No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan masing-masing				
2.	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing.				
3.	Pembagian kerja pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawainya.				

B. Insentif (X₂)

.No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja pada kantor				
2.	Insentif yang diberikan sesuai dengan semangat kerja pegawainya.				
3.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai				
4.	Insentif yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan.				
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan				

C. Motivasi (X₃)

.No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugas.				
2.	Saya bekerja dengan penuh kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan.				
3.	Mutu pekerjaan saya dari hari ke hari terus meningkat.				
4.	Saya selalu mematuhi jam kerja yang ditentukan oleh kantor.				
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya.				
6.	Saya selalu mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi kerja saya.				
7.	Saya bekerja dengan penuh loyalitas.				
8.	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja.				
9.	Saya bekerja sesuai dengan tujuan saya dan tujuan organisasi.				
10.	Saya selalu berusaha untuk memberikan informasi yang akurat				

D. Kinerja (Y₁)

.No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.				
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.				
3.	Saya paham dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4.	Saya mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam kantor dengan gagasan dan tindakan yang baik.				
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik				
6.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja kantor.				
7.	Saya bekerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas dikantor.				
8.	Saya bekerja dengan integritas yang tinggi.				

LAMPIRAN JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Pembagian Kerja (X1)

No.	X1_1	X1_2	X1_3	X1
1.	3.00	3.00	3.00	9.00
2.	2.00	2.00	2.00	6.00
3.	4.00	4.00	3.00	11.00
4.	4.00	3.00	3.00	10.00
5.	4.00	4.00	3.00	11.00
6.	2.00	2.00	2.00	6.00
7.	4.00	4.00	3.00	11.00
8.	4.00	4.00	3.00	11.00
9.	4.00	4.00	4.00	12.00
10.	4.00	4.00	3.00	11.00
11.	4.00	3.00	3.00	10.00
12.	4.00	4.00	4.00	12.00
13.	3.00	3.00	3.00	9.00
14.	2.00	2.00	2.00	6.00
15.	4.00	3.00	3.00	10.00
16.	3.00	2.00	2.00	7.00
17.	4.00	4.00	3.00	11.00
18.	2.00	2.00	2.00	6.00
19.	4.00	4.00	3.00	11.00
20.	4.00	4.00	4.00	12.00
21.	2.00	2.00	2.00	6.00
22.	4.00	4.00	4.00	12.00
23.	3.00	3.00	3.00	9.00
24.	3.00	3.00	3.00	9.00
25.	4.00	4.00	4.00	12.00

26.	4.00	3.00	3.00	10.00
27.	4.00	4.00	3.00	11.00
28.	3.00	3.00	3.00	9.00
29.	4.00	4.00	3.00	10.00
30.	4.00	4.00	3.00	11.00
31.	4.00	4.00	4.00	12.00
32.	4.00	4.00	3.00	11.00
33.	4.00	4.00	4.00	12.00
34.	4.00	4.00	4.00	12.00
35.	4.00	3.00	3.00	10.00
36.	3.00	3.00	3.00	9.00
37.	3.00	3.00	3.00	9.00
38.	3.00	3.00	2.00	8.00
39.	3.00	3.00	3.00	9.00
40.	4.00	3.00	3.00	10.00
41.	4.00	4.00	3.00	11.00
42.	4.00	4.00	4.00	12.00
43.	4.00	4.00	3.00	11.00
44.	4.00	4.00	4.00	12.00
45.	4.00	3.00	3.00	10.00
46.	4.00	4.00	4.00	12.00
47.	4.00	3.00	3.00	10.00
48.	4.00	3.00	3.00	10.00
49.	4.00	4.00	4.00	12.00
50.	4.00	4.00	3.00	11.00
51.	4.00	3.00	3.00	10.00
52.	4.00	3.00	3.00	10.00
53.	4.00	4.00	4.00	12.00
54.	4.00	3.00	3.00	10.00

55.	4.00	4.00	4.00	12.00
-----	------	------	------	-------

2. Insentif (X2)

No.	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
1.	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	16.00
2.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
3.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
4.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
5.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00
6.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
7.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
8.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
9.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
10.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
11.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
12.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
13.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
14.	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	15.00
15.	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	16.00
16.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
17.	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	16.00
18.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
19.	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	16.00
20.	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00
21.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
22.	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	13.00
23.	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	15.00
24.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00

25.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00
26.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
27.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
28.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
29.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
30.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
31.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
32.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
33.	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00
34.	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00
35.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
36.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
37.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
38.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
39.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
40.	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	18.00
41.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
42.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
43.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
44.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
45.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
46.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
47.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
48.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
49.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00
50.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
51.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
52.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
53.	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	16.00

54.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00
55.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00

3. Motivasi Kerja (X₃)

No.	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3
1.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	30.00
2.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
3.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	34.00
4.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	32.00
5.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	32.00
6.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
7.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	34.00
8.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	34.00
9.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	32.00
10.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	32.00
11.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
12.	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	34.00
13.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
14.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
15.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	25.00
16.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	26.00
17.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	33.00
18.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
19.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
20.	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	33.00
21.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	31.00
22.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	29.00
23.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	33.00

53.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	30.00
54.	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	33.00
55.	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	33.00

4. Kinerja (Y₁)

No.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1
1.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	21.00
2.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
3.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	23.00
4.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	25.00
5.	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	23.00
6.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
7.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	24.00
8.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
9.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	26.00
10.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	22.00
11.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	23.00
12.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	25.00
13.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
14.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	21.00
15.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
16.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
17.	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	25.00
18.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
19.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	23.00
20.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
21.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
22.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	21.00

23.	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
24.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
25.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	25.00
26.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
27.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
28.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
29.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	23.00
30.	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	26.00
31.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	24.00
32.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00
33.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	26.00
34.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	24.00
35.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	23.00
36.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	25.00
37.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	22.00
38.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	24.00
39.	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	28.00
40.	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	26.00
41.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	23.00
42.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	26.00
43.	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	23.00
44.	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	25.00
45.	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	23.00
46.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	27.00
47.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	26.00
48.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	28.00
49.	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	28.00
50.	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	25.00
51.	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	27.00

52.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	28.00
53.	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	26.00
54.	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	25.00
55.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	22.00

LAMPIRAN UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Pembagian Kerja (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	6.5273	1.476	.788	.863
X1_2	6.7636	1.332	.850	.809
X1_3	7.0364	1.591	.764	.884

Variabel Insentif (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	12.8727	2.484	.328	.869
X2_2	12.4182	2.248	.704	.771
X2_3	12.3636	2.236	.721	.767
X2_4	11.6909	1.958	.646	.782
X2_5	11.6000	1.837	.785	.733

Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	27.9636	4.480	.454	.735
X3_2	28.0000	4.370	.427	.734
X3_3	28.4000	3.800	.467	.725
X3_4	28.5273	3.735	.526	.714
X3_5	28.6909	4.143	.387	.736
X3_6	28.8727	4.521	.331	.744
X3_7	28.9273	4.365	.406	.735
X3_8	28.9273	4.217	.425	.731
X3_9	29.4000	3.837	.446	.729
X3_10	29.4727	3.921	.405	.736

Variabel Kinerja (Y₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	20.4545	3.586	.344	.714
Y1_2	20.6545	3.490	.466	.687
Y1_3	20.7091	3.580	.452	.691
Y1_4	20.7818	3.766	.408	.700
Y1_5	20.7455	3.675	.426	.696
Y1_6	21.1455	3.645	.331	.716
Y1_7	21.4545	3.327	.498	.679
Y1_8	21.6727	3.558	.435	.694

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Pembagian Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	3

Variabel Insentif (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Variabel Kinerja (Y_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	8

LAMPIRAN Uji ASUMSI CLASIK

UJI ASUMSI CLASIK

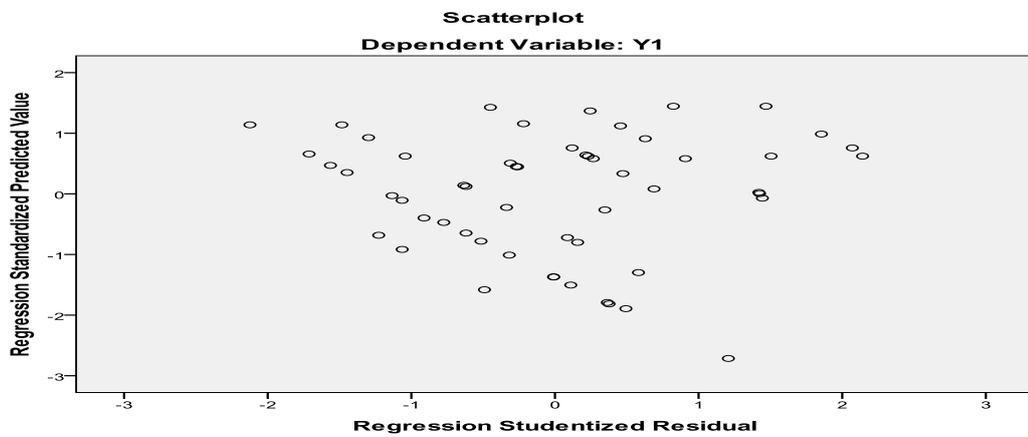
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

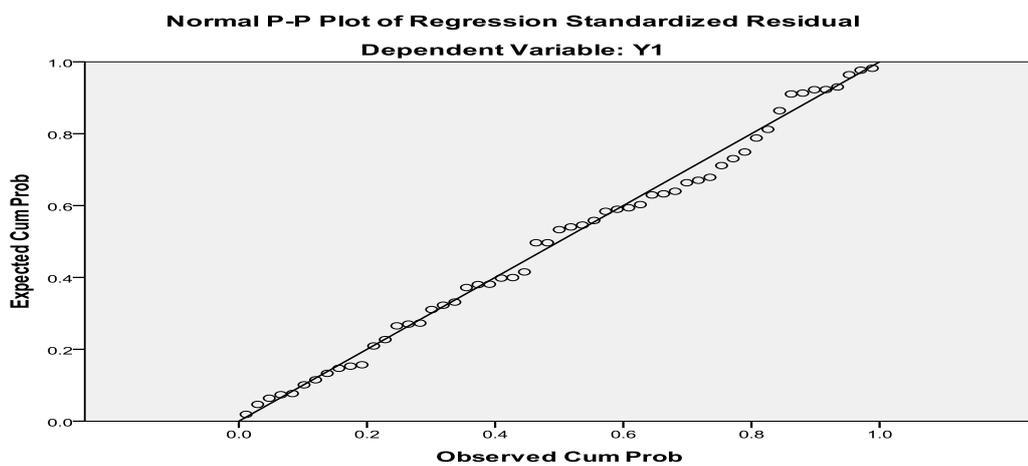
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.868	1.153
	X2	.879	1.138
	X3	.797	1.255

a. Dependent Variable: Y1

b. Uji Heterokedastisitas



c. Uji Normalitas



LAMPIRAN REGRESI LINIER BERGANDA

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.374	3.320		1.317	.194
	X1	.302	.132	.262	2.284	.027
	X2	.278	.129	.245	2.149	.036
	X3	.379	.110	.414	3.459	.001

a. Dependent Variable: Y1

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.675	3	31.225	12.202	.000 ^a
	Residual	130.507	51	2.559		
	Total	224.182	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.384	1.59968

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Lampiran

r Tabel untuk uji validitas

r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903

67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran t Tabel

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN F TABEL

F Tabel

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15

23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86

53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

LAMPIRAN KARTU BIMBINGAN

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : TRI LADANI YULIANTI
 NIM : 165202933
 Pembimbing : INDAH ROHYANI, SE.M.ET.

No	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	5/10-2020	PENGAJUAN JUDUL	
2	13/10-2020	Revisi JUDUL	
3	20/10-2020	ACC JUDUL	
4	7/11-2020	Pengajuan BAB I	
5	9/11-2020	Revisi BAB I → PENGAJUAN BAB II	
6	6/11-2020	Revisi BAB II	
7	7/11-2020	ACC BAB I	
8	18/11-2020	Revisi BAB II → PENGAJUAN BAB III	
9	16/12-2020	ACC BAB II pengajuan BAB III	
10	18/12-2020	Revisi BAB III	
11	20/12-2020	ACC BAB III	
12	18/6-2021	Revisi Bab I - III	
13	9/7-2021	Revisi Bab I - V	
14	17/7-2021	Revisi Bab akhir skripsi	
15	27/7-2021	ACC Naskah skripsi	



STATUS
TERAKREDITASI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) DAN AKUNTANSI (D3)
Jl. Ronggowarito No. 18. Pejagoan. Kebumen - Telp. 0287 - 384011

Nomor : 14/Ket/U.Pen/E/II/2020
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi / LTA

Kebumen, 18 Januari 2020

Yth. Kepala Kantor Kecamatan Sruweng
Jalan Sruweng No 3
Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

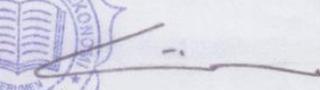
Laporan Tugas Akhir / Business Plan / Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Sruweng.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

Nama : Tri Lasmini Yulianti
NIM : 165502533
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi / : ANALISIS PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, INSENTI DAN MOTIVASI
LTA TERHADAP PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SRUWENG

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut.
Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA
KETUA



GUNARSO WIWOHO, S.E., M.M.
NIDN 0612097501