

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen.



UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARAYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

Doni Tantowi

185503467

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the division of labor, competence, and incentives on the performance of employees of PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen. The sample data taken in this study were employees of PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen, totaling 35. The results of proving the first hypothesis that the division of labor partially has a positive and significant effect on performance. The results of the second hypothesis that competence partially has a positive and significant effect on performance. The results of proving the third hypothesis that incentives partially have a significant positive effect on performance. The results of the fourth hypothesis that the division of labor, competence, and incentives simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: Division of Work, Competence, Incentives, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen yang berjumlah 35 orang. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa pembagian kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat pembagian kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Pembagian Kerja, Kompetensi, Insentif, dan Kinerja

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang belum bisa dikatakan baik, karena ditahun 2020 pemasangan instalasi indihome menurun.

Awal masa Pandemi Covid pemasangan indihome sempat meningkat karena penerapan sistem pembelajaran online dan WFH. Seiring berjalannya waktu pemasangan Indihome mengalami penurunan yang signifikan yaitu terjadi pada bulan Agustus 2021. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam lagi faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan pemasangan Indihome dimasa Pandemi Covid. Fenomena penurunan pemasangan indihome tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan masih kurang maksimal karena dari hasil observasi banyak keluhan-keluhan pemasangan yang masih sering mengalami permasalahan.

Penurunan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen dapat dilihat dari data hasil obsevasi berikut ini.

Tabel I.1
Data Hasil Realisasi Kinerja
Karyawan PT. Tri Telcon Utama

No	Tahun	Target Hasil Kinerja	Realisasi Hasil Kinerja	Prosentase
1.	2020	1.600	1.200	75%
2.	2021	1.600	800	56%

Sumber : PT. Tri Telcon Utama Gombang 2021

Berdasarkan hasil data observasi diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama

belum menunjukkan hasil kinerja yang meningkat, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa target pemasangan indihome pada tahun 2020 Rp. 1.600 sedangkan karyawan hanya mampu merealisasikan hasil kerja pemasangan 1.200, di tahun berikutnya pada tahun 2021 target pemasangan 1.600 sedangkan karyawan hanya mampu merealisasikan pemasangan 800

Hasil observasi menunjukkan bahwa pembagian kerja pada karyawan masih perlu diatur dengan baik. Beberapa karyawan masih sering mengeluh tentang pembagian kerja yang kurang adil, karena sering berkerja merangkap mengurus pemasangan instalasi, mencari job pemasangan, mengurus administrasi aplikasi pemasangan. Pembagian kerja yang kurang terorganisasi dengan baik tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan harus mengurus beberapa pekerjaan yang tidak semua bisa dikerjakan sehingga karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja. Fenomena pembagian kerja seharusnya dievaluasi agar karyawan mampu bekerja dengan fokus sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Selain pembagian kerja, yang diduga mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik juga mempengaruhi hasil kinerja. Hasil observasi didapatkan bahwa masih banyak karyawan yang berkerja hanya mengikuti karyawan yang bekerja sudah lama karena merasa kurang berkompeten dalam bidang pemasangan instalasi Indihome. Selain itu karyawan juga

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

masih banyak yang belum memahami cara mengoperasikan komputer, karena selain bekerja dilapangan karyawan juga harus mampu berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan secara administrasi.

Penerapan pemberian insentif yang berbeda mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Berdasarkan hasil observasi pemberian insentif pada karyawan Indihome berbeda antara karyawan dilapangan bagian pemasangan, bagian marketing, maupun bagian staf administrasi. Bagian administrasi selain mendapatkan insentif, juga mendapatkan gaji tetap perbulan. Berbeda dengan bagian pemasangan Indihome dan marketing, mereka hanya mengandalkan dari job pemasangan saja untuk mendapatkan insentif tanpa mendapatkan gaji tetap perbulan.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah tersebut, dan didukung dengan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk malakuakn penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.**

Kajian Teori Kinerja

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2015: 110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2016: 9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara

kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

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

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

Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 125), pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut

Pembagian Kerja menurut Sutarto (2012: 104), yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam era hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu

Indikator pembagian kerja menurut Sutarto (2012: 104), yaitu sebagai berikut:

- a. Penempatan pegawai
- b. Beban kerja
- c. Spesialis pekerjaan

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Menurut Suparno (2012: 27), pengertian kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), indikator kompetensi yaitu:

- a. Karakter pribadi
- b. Konsep diri
- c. Pengetahuan
- d. Keterampilan
- e. Motivasi kerja

Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar

Menurut Simamora (2016: 544) insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi

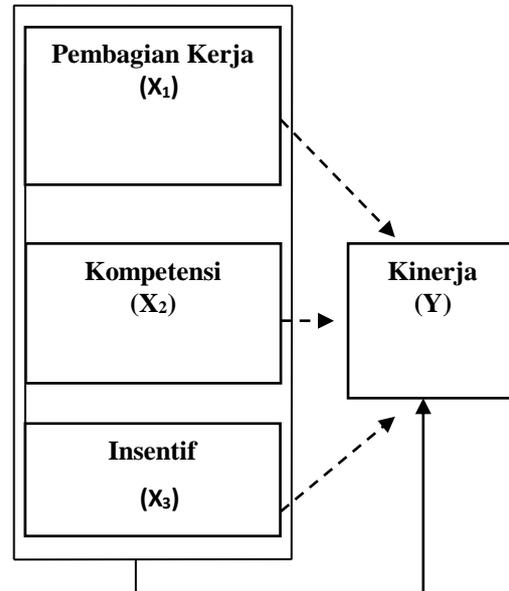
Menurut Mangkunegara (2009), indikator insentif yaitu:

- a. Insentif memuaskan
- b. Insentif memenuhi kebutuhan hidup
- c. Insentif selalu mengalami peningkatan
- d. Insentif memotivasi semangat kerja
- e. Insentif diterima tepat waktu

Model Empiris

Dari pemaparan diatas dapat dilihat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar II-1
Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Diduga pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
- H2 : Diduga kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
- H3 : Diduga insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
- H4 : Diduga pembagian kerja, kompetensi, dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

PT. Tri Telcon Gombang
Kebumen.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2010: 61), Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan PT. Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 karyawan.

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). Metode yang digunakan *Nonprobability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel 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.

Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono (2008: 143).
 1. Sangat Setuju skor = 4
 2. Setuju skor = 3
 3. Tidak Setuju skor = 2
 4. Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda analisis jalur peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 25

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,543 > t_{tabel} sebesar 2,039 dan nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,542 > t_{tabel} sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,431 > t_{tabel} sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,021 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima

4. Berdasarkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 10,522 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai F_{hitung} sebesar 10,522 > F_{tabel} 2,91 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_1) karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (pembagian kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y_1) karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen. Pembahasan yang lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

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 yang diterapkan kepada karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap Kinerja 0,374 atau 37,4%. Bagi pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor pembagian kerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor pembagian kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

Menurut Hasibuan (2016: 125), pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Herni Herawati (2018), dengan judul pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Susanto (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh

hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Subarno (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja 0,421 atau 42,1%. Pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kompetensi setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

Menurut Wibowo (2016: 271), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Naefatul Muslimah (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik pemberian insentif kepada karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh insentif terhadap Kinerja 0,297 atau 29,7%. Pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor insentif, karena faktor pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

Menurut Hasibuan (2016: 117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Muh Iqbal (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinto Alexandro (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis dari perhitungan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,457 artinya 45,7% kinerja karyawan pada PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen di pengaruhi oleh variabel pembagian kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3), sedangkan sisanya 54,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti variabel efikasi diri, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain.

Simpulan

Bersadarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pembagian kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

Gombang Kebumen, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya pembagian kerja, kompetensi, dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Utama cabang Gombang Kebumen

Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor pembagian kerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor pembagian kerja pegawai yang

baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Pembagian kerja yang baik yang perlu ditingkatkan pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen seperti pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor kompetensi pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor kompetensi pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Kompetensi yang baik yang perlu ditingkatkan pada setiap pegawai PT. Tri Telcon Gombang Kebumen seperti pegawai mampu merespon terhadap suatu situasi atau informasi pekerjaan secara konsisten, mampu melakukan pekerjaan dengan trampil.
3. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor insentif pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor insentif pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal, 1(1), 1-10

Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Annisa Putri Soetrisno (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen
- Anton Suharno (2019), Pengaruh Budaya Kerja, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Vol.2
- Arikunto, 1996, prosedur penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2007, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI hal 134, Rineka Apta, Jakarta.
- Budi Susanto (2016). *Pengaruh Disiplin dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.10 No.1
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Dina Rande (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Katalogis Vol.4
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Aplikasi SPSS*. Semarang: Universitas Diponegor
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

- Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.
- Herni Herawati (2018). *Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jurnal Ilmu Administrasi Unpas
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moekijat. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung
- Muh Iqbal (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Equilibrium Vol.5
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jogjakarta: Gajah Mada University Press
- Nawawi Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nofi Naefatul Muslimah (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Vol.1
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rinto Alexandro (2020). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja* Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Ghanesa.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press
- Ruky, A. (2017). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara professional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*
- Spencer LM, & Signe M. Spencer, 2016. *Complence at work, Model for Superior Performance*, New York: John Willey & Sons
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

- Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyati. 2012. Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi. Bandung: LABKAT
- Suparno, & Sudarwati. (2012). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693- 0827
- Sutarto (2012). Buku Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang
- Terry, George R. 2009. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ulber Silalahi. (2011). Asas-asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama
- Wandy Zulkarnaen (2016). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Vol.1
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.