

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN KEMANG KABUPATEN BOGOR

Sarah Wi Salsabilla¹, Feb Amni Hayati²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sarahwisalsabilla11@gmail.com¹, dosen01657@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of the physical work environment and motivation on employee performance at village offices in the Kemang sub-district, Bogor Regency.*

Methods. *This research is quantitative. The analysis methods used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t-tests, and F-tests. The population in this study consists of employees at the Village Offices in the Kemang District, Bogor Regency, with a sample size of 84 respondents determined using the Slovin formula.*

Results. *The results of this study, based on the coefficient of determination, show that the physical work environment and motivation contribute 0.54 or 54% to employee performance, while the remaining 46% is attributed to other variables not examined in this study.*

Implications. *The physical work environment and motivation influence employee performance. Therefore, the implication of this research is that to improve employee performance, the organization should reevaluate the physical work environment, motivation, or other factors so that employees can complete their tasks accurately and effectively.*

Keywords. *Physical Work Environment : Motivation: Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa sekecamatan Kemang Kabupaten Bogor

Metode. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang Kabupaten Bogor dengan menggunakan sampel slovin yaitu sebanyak 84 responden.

Hasil. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,54 atau 54% sedangkan sisanya 46% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi. Lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara instansi harus mengevaluasi lagi antara lingkungan kerja fisik, motivasi ataupun hal lainnya agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan baik dan benar.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Persaingan global dan pesatnya perubahan teknologi memberikan tuntutan pada setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia bagi organisasi dikelola secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi pusat keunggulan kompetitif organisasi yang tidak dapat ditiru oleh organisasi lain. Untuk mencapai tujuan ini, Maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan kemampuan cukup untuk mencapai tujuan. Jadi sumber daya manusia menjadi salah satu unsurnya yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya dalam hal ini. Penerapan suatu strategi sangatlah penting, yaitu sebagai objek implementasi strategi organisasi.

Menurut (Hasibuan 2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan aspek terpenting dan menarik karena memberikan manfaat yang besar. Sebuah organisasi mengharapkan karyawan bekerja dengan dedikasi penuh sama dengan kemampuan mereka guna menggapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja dengan benar oleh semua karyawan, tujuan organisasi akan susah dicapai. Kinerja meliputi pola pikir dan tindakan yang terfokus pada peningkatan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan. Kinerja bisa dinilai baik merupakan kondisi juga dibutuhkan di lingkungan kerja. Seorang karyawan pasti menuju prestasi kerja yang baik jika kinerjanya memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa sekecamatan Kemang Kabupaten Bogor. Penelitian yang dilakukan pada kantor desa sekecamatan kemang mengungkapkan bahwa terjadi penurunan dalam kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kinerja, penangan beban kerja masih rendah. Ini membuktikan kurangnya motivasi antara pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara agar meningkatkan motivasi pegawai ialah melalui pelatihan dan pengeimbangan keterampilan yang relevan agar pegawai merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2019), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian Afandi (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan dan kebersihan ditempat kerja.

Motivasi

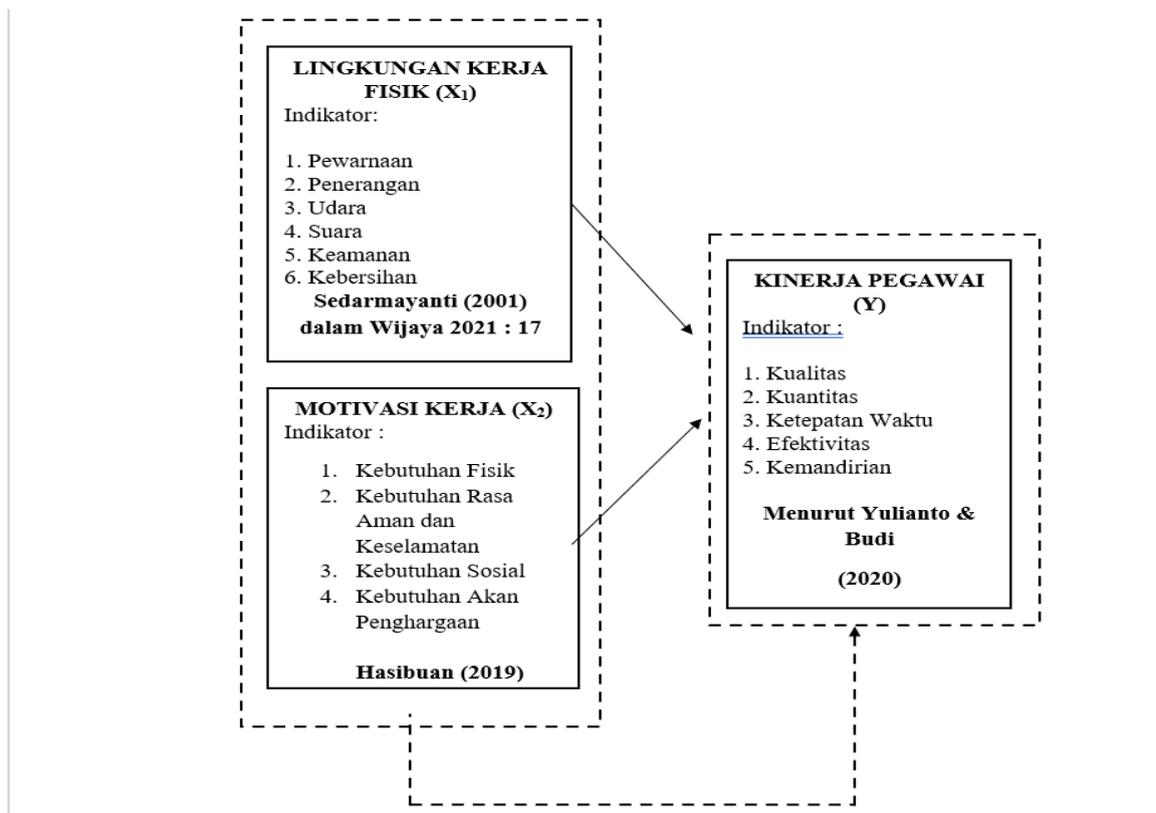
Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dan hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan seta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020 :3) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”

Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

H₁: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel lingkungan kerja fisik, di mana nilai t hitung sebesar 2,549 lebih besar dari t tabel 1,990, dan nilai signifikansi sebesar 0,013, yang kurang dari 0,05 adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila lingkungan kerja fisik di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang.

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji t variabel insentif dengan membandingkan t hitung (nilai t hitung 4,398 > t tabel 1,990) dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkat kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang

H₃: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik simultan uji yang dilakukan secara Bersama-sama antara variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan pada tabel, Anova yaitu 47,555 dengan ini diketahui f hitung 47,555. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung 47,555 > f tabel 3,109 yang artinya terdapat pengaruh motivasi (X₁) dan insentif (X₂) terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dikatakan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan motivasi (X₂) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2). Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran (Sujarweni, 2020:12)..

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang, teknik sampel yang digunakan adalah sampel slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Butir Pernyataan 1	0,656	0,215	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,782	0,215	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,681	0,215	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,849	0,215	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,739	0,215	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,721	0,215	Valid

Motivasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,830	0,215	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,793	0,215	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,867	0,215	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,745	0,215	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,813	0,215	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,820	0,215	Valid
Kinerja Pegawai				
1	Butir Pernyataan 1	0,797	0,215	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,728	0,215	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,765	0,215	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,96	0,215	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,828	0,215	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,807	0,215	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 18 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,215 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,810	0,600	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,896	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,853	0,600	Reliabel

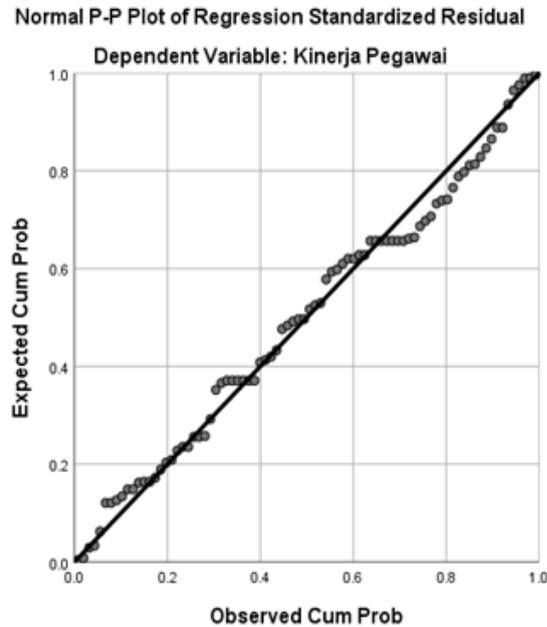
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

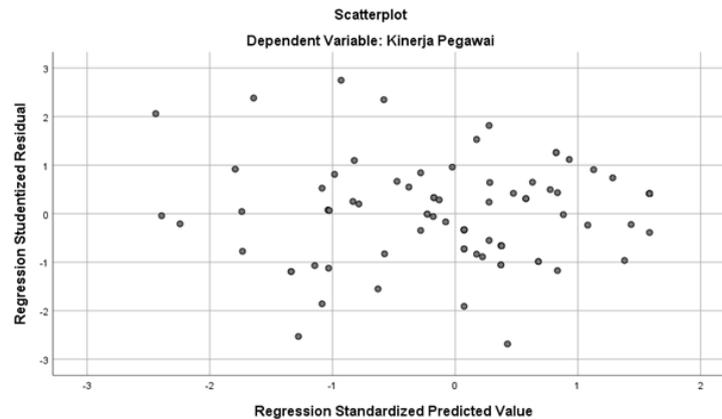
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1 (Constant)	8,324	1,826		4,584	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	,278	,109	,287	2,549	,013	,477	2,237
Insentif	,410	,903	,498	4,398	,000	,477	2,237

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Ada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,324	1,816		4,584	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,278	,109	,287	2,549	,013
	Insentif	,410	,093	,496	4,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,324 + 0,278 X_1 + 0,410 X_2$. Persamaan regresi diatas mempunyai pengertian Nilai konstanta a menunjukkan nilai 8,324 artinya, kinerja pegawai (Y) walaupun tanpa adanya dipengaruhi lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) sudah mempunyai pengaruh 8,324. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X_1) adalah 0,278 bernilai positif. sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,278. Nilai koefisien variabel motivasi (X_2) adalah 0,410 bernilai positif. Sehingga jika insentif mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,410.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,540	,5529	2,552

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai koefisiensi determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,540 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja (Y) sebesar 54%. Sementara itu, 46% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,324	1,816		4,584	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,278	,109	,287	2,549	,013
	Motivasi	,410	,093	,496	4,398	,000

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah $0,013 < 0.05$ dan nilai t hitung $2,549 > t$ tabel 1,990 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik (X_1) dan kinerja. Dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) ialah $0,010 < 0.05$ dan nilai t hitung $4,398 > t$ tabel 1,990 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X_2) dan kinerja.

Uji F Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	619,029	2	309,801	47,555	,000 ^b
Residual	527,684	81	6,515		
Total	1147,238	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) pada kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $47,555 > f$ tabel 3,109 yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan 0,430 atau 43 %. Yang artinya Koefisien determinasi sebesar 43% yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja pegawai dalam sampel yang telah diteliti.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel lingkungan kerja fisik, di mana nilai t hitung sebesar 2,549 lebih besar dari t tabel 1,990, dan nilai signifikansi sebesar 0,013, yang kurang dari 0,05 adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila lingkungan kerja fisik di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel motivasi menghasilkan 0,503 yang artinya koefisien determinasi sebesar 50,3 % termasuk kategori rendah dan menunjukkan bahwa variabel motivasi pun hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja pegawai dalam sampel yang telah diteliti.

Berdasarkan Hasil hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji t variabel motivasi dengan membandingkan t hitung (nilai t hitung 4,398 > t tabel 1,99) dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0.05. adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkat kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil dari korelasi determinasi nilai yang didapat adalah 0,540 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh kinerja sebesar 54%. Yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) hanya saja dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja pegawai.

Berdasarkan uji statistic simultan uji yang dilakukan secara Bersama-sama antara variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan pada tabel, Anova yaitu 47,555 dengan ini diketahui f hitung 47,555. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung 47,555 > f tabel 3,109 yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dikatakan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang adalah kurang nya lingkungan kerja fisik dan motivasi yang di berikan kepada pegawai. Namun, banyak faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja pegawai yang harus di teliti kembali.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 9,100 + 0,635 X_1$. Dan nilai korelasi sebesar 0,635 dengan nilai koefisiensi determinasi 0,430 yang memiliki pengaruh sebesar 43 % terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (2,549 > 1,990) Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang.

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 11,032 + 0,587 X_2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,709 dengan nilai koefisien determinasi 0,503 yang memiliki pengaruh sebesar 53% terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,398 > 1,990) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda $Y = 8,324 + 0,278 X_1 + 0,410 X_2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,735 dengan nilai koefisien determinasi 0,540 yang memiliki pengaruh sebesar 54% terhadap kinerja. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel (47,555 > 3,109) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sekecamatan Kemang



- Ardana (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedi
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sudjana (2019) Metode Statistika. Bandung : Tarsido
- Sugiono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R &D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Wibowo (2021) Manajemen Kineja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.