



Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik

ISSN (online): 2657-0092 | ISSN (print): 2301-4342 |

Website: <http://jarp.fisip.unand.ac.id> | Lisensi:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> |

Email: jarpfisipunand@soc.unand.ac.id |

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai

Putra Yani ^{1*}, Isfarudi¹, Hendri Koeswara²

¹ Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Padang, Indonesia

² Departemen Administrasi Publik Universitas Andalas, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: ptpuran@gmail.com

Article Information

Submitted : 14/02/2024

Review : 12/03/2024

Accepted : 31/03/2024

Published : 31/10/2024

DOI

<https://doi.org/10.25077/jarkp.9.2.378-388.2024>

Keywords

Employee Performance;
Workload Management;
Competency Development;
Incentive Programs; Work
Motivation.

Abstract-

This study aims to analyze the influence of competency level, workload, incentives, and motivation on the performance of employees in the Procurement Services Unit (UKPBJ) of the Mentawai Islands Regency Government. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to UKPBJ employees as respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the influence of independent variables (competency, workload, incentives, and motivation) on the dependent variable (employee performance). The results show that competency level has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect, indicating that excessive workload can reduce employee performance. Incentives were found to have a positive and significant effect, implying that adequate incentives can enhance employee performance. Motivation also has a positive and significant effect on performance, suggesting that highly motivated employees tend to work more optimally. Simultaneously, these four variables significantly influence the performance of UKPBJ employees. These findings suggest that the Mentawai Islands Regency Government should prioritize competency training, implement balanced workload distribution policies, and design comprehensive incentive programs to foster employee motivation and enhance overall performance.

PENDAHULUAN

Pengadaan barang dan jasa di Indonesia menjadi salah satu aspek penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 16 tahun 2018, Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) diharapkan menjadi pusat keunggulan dalam pengadaan barang/jasa pada tingkat kementerian, lembaga, dan pemerintah

daerah. UKPBJ memiliki fungsi vital, termasuk pengelolaan pengadaan, layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan sumber daya manusia, serta pelaksanaan konsultasi dan bimbingan teknis. Dalam konteks reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah, sistem manajemen pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil (outcome) sangat diutamakan, sebagaimana diamanatkan dalam Perpres nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025.

Akuntabilitas kinerja menjadi aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai. Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pengadaan berdampak signifikan pada kinerja pemerintah secara keseluruhan. Pertiwi (2020) menemukan bahwa anggaran berbasis kinerja dan pengadaan barang/jasa berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah, baik secara simultan maupun parsial. Masyhuri et al. (2021) juga mengungkapkan bahwa good governance dan electronic procurement secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pengadaan barang dan jasa.

Namun, tantangan dalam manajemen beban kerja tetap ada. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, tetapi beban yang terlalu berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Mudayana (2014), beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat tingginya tingkat keahlian yang dituntut, keterbatasan waktu, dan volume kerja yang terlalu banyak. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan beban kerja agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Jufrizen (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; pegawai yang termotivasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif juga mempengaruhi kinerja pegawai (Sutrisno, 2016). Selain itu, insentif dan kompetensi menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Insentif dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja, sementara kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara profesional dan efektif. Berdasarkan observasi awal, UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai telah mengembangkan model kompetensi yang mengintegrasikan penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Meskipun demikian, masih terdapat pegawai yang menganggap kompetensi bukan faktor penting dalam

peningkatan profesionalisme. Beberapa pegawai mengandalkan pengalaman kerja saja tanpa memperhatikan peningkatan kompetensi melalui pendidikan atau pelatihan formal. UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai menghadapi beberapa kendala spesifik, termasuk keterbatasan jumlah pegawai bersertifikasi pengadaan dan beban kerja yang tidak merata, yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas pengadaan barang/jasa.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai, dengan harapan memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengelolaan UKPBJ di wilayah kepulauan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, beban kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi penelitian ini terdiri dari 31 pegawai UKPBJ. Mengingat jumlahnya yang kecil, seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner modifikasi skala Likert yang disebarkan kepada pegawai UKPBJ yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa. Data sekunder diperoleh dari dokumen terkait, seperti data historis pengadaan barang dan jasa yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir.

Penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan yang meliputi buku, jurnal, dan media sosial yang berkaitan dengan topik penelitian. Observasi langsung di UKPBJ dilakukan untuk memahami karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Kinerja pegawai diukur menggunakan data jumlah pengadaan yang dilelangkan, yang diperoleh dari Surat Keputusan pelelangan yang dikeluarkan oleh kepala UKPBJ.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram, serta menghitung nilai-nilai statistik seperti modus, median, mean, standar deviasi, dan persentase. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linear berganda, setelah dilakukan uji korelasi bivariat untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel.

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur ini dapat digunakan dengan baik dalam penelitian ini. Kuesioner dinyatakan valid jika dapat mengukur variabel yang dimaksud, dengan validitas yang merujuk pada kategori sangat kuat, kuat, cukup, rendah, dan sangat rendah. Proses uji validitas dan reliabilitas ini memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh variabel-variabel yang diuji terhadap kinerja pegawai di UKPBJ Kabupaten Kepulauan Mentawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada data penelitian ini, kita dapat melihat bahwa semua variabel (X1, X2, X3, X4) dinyatakan valid. Berikut adalah data hasil uji validitas untuk masing-masing item:

Item	r-hitung	r-tabel (0.355)	Keterangan
X1_1	0.576	0.355	Valid
X1_2	0.623	0.355	Valid
X1_3	0.486	0.355	Valid
X2_1	0.482	0.355	Valid
X2_2	0.591	0.355	Valid
X2_3	0.422	0.355	Valid
X3_1	0.468	0.355	Valid
X3_2	0.538	0.355	Valid
X3_3	0.462	0.355	Valid
X4_1	0.524	0.355	Valid
X4_2	0.632	0.355	Valid
X4_3	0.511	0.355	Valid

Berdasarkan hasil di atas, semua item dari variabel Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), Insentif (X3), dan Motivasi (X4) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel 0.355. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid

Berdasarkan hasil validitas menggunakan aplikasi SPSS, dapat dianalisis bahwa nilai Pearson correlation untuk nilai X1 (r -hitung) berkisar antara 0,423-0,781. Setelah diperiksa, r tabel untuk $N=31$ pada tingkat signifikansi 5% ditemukan sebesar 0,355. Kesimpulannya, jika r hitung $> r$ tabel, maka dapat dikatakan valid. Demikian juga untuk uji validitas X2, diperoleh nilai t hitung antara 0,705-0,895, yang juga lebih besar dari r tabel 0,355, sehingga dapat disimpulkan bahwa valid. Hasil uji secara umum dapat dilihat pada Lampiran 8-13 dari tesis ini.

Sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh nilai sebagai berikut: nilai Cronbach's alpha untuk X1 adalah 0,730, sehingga kesimpulannya reliabel. Demikian pula untuk X2, nilai reliabilitas Cronbach sebesar 0,878, untuk X3 sebesar 0,819, dan untuk X4 sebesar 0,736. Kesimpulannya, keempat variabel tersebut reliabel. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Lampiran 15-18 tesis ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 semuanya di bawah 10,00, dan nilai tolerance semuanya di atas 0,100. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji Glejser pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel

lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Statistik

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan Tabel 4.12, persamaan regresi berganda adalah: $Y = 8,474 + 0,385X_1 + 0,403X_2 + 0,302X_3 + 0,766X_4 + e$ $Y = 8,474 + 0,385X_1 + 0,403X_2 + 0,302X_3 + 0,766X_4 + e$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,474 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 8,474.
2. Nilai koefisien regresi untuk X1 (kompetensi) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385.
3. Nilai koefisien regresi untuk X2 (beban kerja) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,403.
4. Nilai koefisien regresi untuk X3 (insentif) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa jika insentif meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,302.
5. Nilai koefisien regresi untuk X4 (motivasi) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,766.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.13, nilai Fhitung sebesar 11,316 dengan Ftabel sebesar 2,73, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,635. Hal ini berarti bahwa 63,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

variabel kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi, sementara sisanya 36,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,176 dan signifikansi 0,039.
- b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,390 dan signifikansi 0,024.
- c. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,859 dan signifikansi 0,008.
- d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,775 dan signifikansi 0,001.
- e. Kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 11,316 dan signifikansi 0,000.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Ringkasan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan berperan penting dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, semakin baik kinerja yang dapat dicapai (Haryani et al., 2016).

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, menegaskan bahwa kemampuan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Demikian juga, menemukan bahwa kemampuan sumber daya manusia memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan (Kessler, 2011).

Penelitian ini juga mendukung hasil dari yang menunjukkan bahwa baik keterlibatan kerja maupun kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan

kerja, dengan kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 54.2%(Kaplan & Kaplan, 2018).

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan karyawan dapat secara positif meningkatkan kinerja mereka, baik dalam lingkup unit kerja maupun kepuasan kerja secara keseluruhan(Ardian, 2019).

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat beban kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada pegawai secara langsung mempengaruhi hasil kerja mereka(Nafrizal & Idris, 2012).

(Sumarsono, 2010) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang bertanggung jawab atas tugas-tugas ini harus menanggung beban kerja tersebut di lingkungan perusahaan.

Temuan ini menemukan bahwa tingkat pergantian pegawai dan tingkat absensi yang tinggi disebabkan oleh beban kerja yang berat, yang mengakibatkan perawat mengalami kelelahan dan masalah kesehatan lainnya. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi juga berdampak negatif pada kinerja perawat, yang sering kali menghasilkan keluhan dari keluarga pasien mengenai kurangnya pelayanan dan perawatan yang optimal(Soares et al., 2019).

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,193 atau 19,3%, yang menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung mempengaruhi tingkat stres kerja sebesar 19,3%(Paramitadewi, 2017).

c. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan insentif dalam bentuk dukungan finansial di lembaga dapat berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Insentif tersebut secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai (Pertiwi, 2020).

Temuan ini menemukan bahwa insentif, motivasi kerja, dan kemampuan kerja pegawai secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi. Secara spesifik, insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di universitas tersebut. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, sementara kemampuan kerja karyawan juga berdampak pada prestasi kerja di lingkungan universitas tersebut (Utami, 2020).

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Motivasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maartje et al. (2020), yang meneliti pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Wahana Resources Ltd, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah (Ardiana et al., 2010).

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara kolektif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 57,4%. Selain itu, faktor-faktor tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,5%. Faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti juga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, peningkatan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan (Yatipai et al., 2015).

e. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi (X1), beban kerja (X2), insentif (X3), dan motivasi (X4) secara kolektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa

faktor-faktor tersebut memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks yang dipelajari (Almustofa & Rahardja, 2014).

Hasil ini menemukan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan insentif memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kompetensi, motivasi, beban kerja yang sesuai, dan insentif yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Kepulauan Mentawai (Rizki, 2019).

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan beberapa langkah strategis bagi UKPBJ.

Pertama, UKPBJ perlu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai. Kedua, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak melebihi kapasitas mereka, guna menjaga produktivitas dan menghindari kelelahan. Ketiga, merancang sistem insentif yang efektif, baik finansial maupun non-finansial, agar dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pengadaan barang dan jasa. Keempat, UKPBJ perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas pencapaian, dan peluang pengembangan karier.

Terakhir, mengingat bahwa kompetensi, beban kerja, insentif, dan motivasi saling berhubungan dan memiliki dampak kolektif terhadap kinerja pegawai, UKPBJ harus mengelola semua faktor ini secara terpadu dan holistik untuk mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- Ardiana, I., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42–55.
- Haryani, S., Prasetya, A. T., & Rusmawati, D. I. (2016). Pedagogical Content Knowledge (PCK) Calon Guru Dan Guru Kimia Pada Materi Buffer. *Unnes Science Education Journal*, 5(3).
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). *The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises*.
- Kessler, R. (2011). *Competency Based Performance Review: Employee Performance Evaluation To achieve the Organizational Strategic Objectives*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1).
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Udayana University.
- Pertiwi, D. I. (2020). *PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA, PENGADAAN BARANG DAN JASA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR*. Universitas Djuanda.
- Rizki, K. N. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan etika kerja Islam terhadap kinerja Pegawai: Studi pada Yayasan Al Masoem Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, e3184.
- Sumarsono, S. (2010). *Manajemen keuangan pemerintahan*. Graha Ilmu.
- Utami, B. S. A. (2020). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar dan Sedang) Propinsi Jawa Timur. *Journals of Economics Development Issues (JEDI)*, 3(1), 21–30.

Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(011).