

## Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan

Sri Sundari <sup>1,\*</sup>, Achmad Zaki Rifai 1

<sup>1</sup> Pascasarjana Magister Administrasi; Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami; Jl. Letjend Suprpto No.506 RT 1/6 Galur, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10530, telp: (021) 4228869; e-mail: s.sundari@dpd.go.id, kangmaz@gmail.com

\* Korespondensi: e-mail: s.sundari@dpd.go.id

Diterima: 3 September 2020; Review: 4 November 2020; Disetujui: 15 Desember 2020

Cara sitasi: Sundari S, Rifai AZ. 2020. Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. Jurnal Administrasi Kantor. 8 (2): 199-208.

---

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pengadaan Karyawan di Kementerian Keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui kuesioner, dengan jumlah populasi 210 dan sampelnya adalah 131 responden berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda dengan bantuan software SPSS versi 20 menunjukkan bahwa: secara parsial menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pengadaan Kementerian Keuangan. Variabel independen Motivasi, Kompetensi dan Insentif yang diuji secara bersama-sama dengan uji F terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pengadaan Kementerian Keuangan.

**Kata kunci:** Insentif, Motivasi, Kompetensi, Kinerja.

**Abstract:** The purpose of this study was to analyze the magnitude of the influence of Motivation, Competence and Giving Incentives to the Performance of Procurement Working Group Employees at the Ministry of Finance. The research method used is a quantitative method through questionnaires, with a population of 210 and the sample is 131 respondents, based on the Isaac and Michael tables. Based on the results of research using partial and multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 20 shows that: partially shows that motivation, competence, and incentives has a positive and significant effect on the Performance of Ministry of Finance Procurement Working Group Employees. The independent variables Motivation, Competence and Incentives were jointly tested by the F test proving to have a positive and significant effect on the Performance of the Ministry of Finance Procurement Working Group Employees.

**Keywords:** Incentive, Motivation, Competency, Performancer.

### 1. Pendahuluan

Sebagaimana ketentuan yang tertuang dalam Pasal 75 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menyatakan bahwa Menteri/kepala lembaga/kepala daerah membentuk UKPBJ yang memiliki tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Dalam UKPBJ terdapat unit yang

melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan pengadaan barang/jasa yang disebut Kelompok Kerja Pemilihan yang selanjutnya disebut Pokja Pemilihan. Pokja Pemilihan beranggotakan 3 (tiga) orang atau lebih berdasarkan pertimbangan kompleksitas pemilihan Penyedia serta harus berjumlah ganjil. Dari ketentuan tersebut berarti Pokja Pemilihan bersifat kolektif kolegial, artinya setiap tindakan yang diambil merupakan keputusan bersama, meskipun tidak harus semua sepakat.

Kementerian Keuangan sebagai salah satu Kementerian Negara telah membentuk UKPBJ dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 558/KMK.01/2019 tentang Penetapan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Keuangan. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) tersebut, disebutkan bahwa Biro Manajemen Barang Milik Negara (BMN) dan Pengadaan ditetapkan sebagai Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Keuangan dan menetapkan Kepala Biro Manajemen BMN dan Pengadaan sebagai Kepala UKPBJ. UKPBJ Kementerian Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam struktur UKPBJ, tugas pemilihan penyedia barang/jasa dilaksanakan oleh Pokja Pemilihan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pokja Pemilihan dituntut untuk bekerja secara teliti, cermat dan akuntabel. Kinerja yang baik dari Pokja Pemilihan akan memberikan output yaitu penyedia yang baik dan bertanggungjawab. Kinerja yang baik dari Pokja Pemilihan pada dasarnya dapat dipengaruhi beberapa hal seperti motivasi, kompetensi dan pemberian insentif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini terkait beberapa besarnya pengaruh yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, dan pengaruh motivasi, kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang didapat tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, menganalisis besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan, dan

menganalisis besarnya pengaruh motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan

Dikarena pada penelitian ini berhubungan dengan motivasi, kompetensi, pemberian insentif, dan kinerja pegawai, maka diambil beberapa kutipan yang terkait dengan perihal tersebut. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan [Mangkunegara, 2015]. 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 dan kompetensi juga menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan beberapa indikatornya, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap [Wibowo, 2016]. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar [Hasibuan, 2014]. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, terdiri dari insentif material dan non material [Sarwoto, 2010]. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi [Fahmi, 2015] [Widodo, 2015] [Zainal, 2014].

Kinerja adalah kemampuan untuk menunjukkan keseriusan melaksanakan pekerjaan [Hidayat and Zaini, 2018]. Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi [Torang, 2013]. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama [Uno, Hamzah B; Lamatenggo, 2014].

Penelitian yang dilakukan di Perum Damri Devisi Regional II Semarang, didapatkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsialnya dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan

kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil uji simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [Yuniarsih, Sri; Hasiholan, 2017]. Kompetensi dan motivasi, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya [Safwan, Nadirsyah, 2014]. Semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat, hal ini menunjukkan hubungannya berbanding lurus dan berpengaruh baik secara parsial maupun keseluruhan [Sari and Hidayat, 2016].

Sementara itu di Kantor Wakil Presiden Dar el-Salam, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai [Kahungya, 2016]. Penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai [Yaşar et al., 2013]. Penelitian berikutnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dan kinerja pegawai di perusahaan Nyala Motors S.C., Euthopia, Afrika [Fantu, 2018]. Kinerja dapat diukur berdasarkan nilai indeks kinerja [Manap, 2016].

Penelitian di Direktorat Serealia, Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian RI, menyatakan sebaliknya, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat tersebut, serta hipotesis sudah teruji bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian [Sulistiyani, Heny; Irawan, 2018].

## 2. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Kementerian Keuangan sebanyak 210 orang pegawai. Teknik pengambilan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5 %, dari populasi 210 responden didapatkan sampel sebanyak 131 responden. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random*

*sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Selanjutnya untuk mengetahui Koefisien Korelasi Pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y), penulis menggunakan teknik Regresi dan Korelasi Berganda. Dimana regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji kebenaran apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Hipotesis 1:  $H_0: \beta_1 < 0$  artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai.  $H_a: \beta_1 > 0$  artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hipotesis 2:  $H_0: \beta_2 < 0$  artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai.  $H_a: \beta_2 > 0$  artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hipotesis 3:  $H_0: \beta_3 < 0$  artinya variabel insentif tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai.  $H_a: \beta_3 > 0$  artinya variabel insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hipotesis 4:  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$  artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$  artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Dengan kriteria uji hipotesisnya adalah jika  $t$  penelitian  $> t$  table, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t$  penelitian  $< t$  table, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, atau membandingkan besarnya angka signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, dengan kriteria sebagai berikut: Jika sig penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika sig penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa koefisien jalur antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Uji t.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,201	2,563		1,639	,104
1 Motivasi	,220	,069	,219	3,167	,002
Kompetensi	,859	,085	,649	10,094	,000
Insentif	,106	,050	,106	2,136	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat angka korelasi antara variabel motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,756. Korelasi sebesar 0,756 mempunyai makna hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai kuat dan searah. Nilai korelasi tersebut berarti kuat dan searah. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ . Selain itu berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,167 dengan nilai Sig sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1.65694 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi B sebesar 0,220 berpengaruh positif. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja Pokja Pemilihan, artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan hipotesis pertama diterima.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat angka korelasi antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai sebesar 0,849. Korelasi sebesar 0,857 mempunyai makna hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai kuat dan searah. Nilai korelasi tersebut di atas berarti kuat dan searah. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ . Selain itu berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,094 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1.65694 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi B sebesar 0,859 berpengaruh positif. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi secara parsial berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja Pokja Pemilihan, artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan hipotesis kedua diterima.

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat angka korelasi antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai sebesar 0,506. Korelasi sebesar 0,485 mempunyai makna hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai sedang dan searah. Nilai korelasi tersebut di atas berarti sedang dan searah. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ . Selain itu berdasarkan tabel Uji t dapat dilihat bahwa variabel insentif memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,136 dengan nilai Sig sebesar 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1.65694 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi B sebesar 0,106 berpengaruh positif. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja Pokja Pemilihan, artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Selanjutnya, hasil perhitungan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pemilihan (Y) dilihat hasil penghitungan statistik dalam tabel model summary pada tabel 2.

Tabel 2. Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pemilihan (Y).

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,770	2,965	2,095

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Besarnya angka R square ( $r^2$ ) adalah 0.775. Angka tersebut merupakan angka besarnya pengaruh dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100 \%$   $KD = 0,775 \times 100 \%$   $KD = 77,5 \%$  Angka tersebut mempunyai arti bahwa Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pemilihan (Y)



sebesar 77,5 % Adapun sisanya sebesar 22,5 % (100% - 77,5 %) dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon).

Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F sebagaimana tertera dalam Tabel 3.

Tabel 3. Uji F (Anova).

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3844,458	3	1281,486	145,776	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	1116,428	127	8,791		
	Total	4960,885	130			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Berdasarkan hasil uji F yang tampak pada Tabel 3 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 145,776 (positif), sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2,68), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terbukti bahwa motivasi, kompetensi dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Dengan kata lain terbukti linier dan signifikan.

#### 4. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang didapat pada penelitian ini, yaitu pertama hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,75%. Artinya sumbangan 16,75% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel motivasi dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Kedua, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 55,61%. Artinya sumbangan 55,61% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel kompetensi dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Ketiga, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 5,14%. Artinya sumbangan 5,14% variabel kinerja pegawai ini dijelaskan oleh variabel pemberian



insentif dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Keempat, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan 77,5% keragaman variabel Kinerja Pegawai disebabkan oleh perbedaan variabel motivasi, kompetensi, dan pemberian insentif, sisanya sebanyak 22,5% disebabkan oleh faktor lain. Kementerian Keuangan perlu melakukan kerjasama dan koordinasi yang intensif antara dengan aparat penegak hukum dalam rangka menjamin kepastian dan perlindungan hukum terhadap pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan. Setiap pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan diharapkan untuk dapat meningkatkan kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan proses pengadaan barang/jasa. Mereka juga wajib mematuhi setiap tata urutan proses yang diatur di berbagai peraturan perundang-undangan, serta memanfaatkan forum-forum pengadaan baik yang diselenggarakan oleh LKPP maupun melalui media online untuk mendiskusikan permasalahan yang dialami. Kompetensi pegawai Pokja Pemilihan Kementerian Keuangan perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh unit internal Kementerian Keuangan (Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan) maupun oleh pihak eksternal (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa atau praktisi pengadaan). Keempat, daftar besaran honorarium pegawai Pokja Pemilihan yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan perlu ditinjau kembali. Hal ini perlu dilakukan mengingat besaran honorarium tersebut sudah tidak relevan dengan tingkat kesulitan proses pemilihan maupun risiko yang dihadapi oleh anggota Pokja Pemilihan.

## REFERENSI

- Fahmi I. 2015. Manajemen Perbankan konvensional dan Syariah. Jakarta: Mitra Kencana Media.
- Fantu T. 2018. The Effect of Incentive Schemes on Employee Performance: The Case of Nyala Motors S.C.
- Hasibuan MSP. 2014. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat A, Zaini Z. 2018. Factors Affecting Teacher Performance at Junior High Schools in DKI Jakarta, Indonesia. 6: 203–208.

- Kahungya EF. 2016. Effects of motivation on employees performance; a case of Vice President's Office in Dar es Salaam.
- Manap A. 2016. Revolusi Manajemen Pemasaran, satu ulasan Mitra Wacana Media, 1e. Jakarta: Mitra Wacana Media. 79 p.
- Mangkunegara AAAP. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safwan, Nadirsyah SA. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. J. Akunt. 3.
- Sari WA, Hidayat RR. 2016. Analisis Sistem Dan Prosedur Pemberian Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) BTN Bersubsidi Dalam Usaha Mendukung Pengendalian Manajemen Kredit: Studi Pada PT . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kediri. J. Adm. Bisnis 41: 92.
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi dan Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, Heny; Irawan B. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. J. Reformasi Inf. 5.
- Torang S. 2013. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B; Lamatenggo N. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo SE. 2015. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yaşar MF, Ünal ÖF, Zaim H. 2013. Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. J. Glob. Strateg. Manag. 2: 67–67.
- Yuniarsih, Sri; Hasiholan LBY. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang. J. Manage. 3.
- Zainal VR. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.