

Analisis Tunjangan Kinerja pada Kantor Camat Selesai

Saparuddin Siregar, Khairani

Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Email: khairrani89@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang analisis tunjangan kinerja pada kantor Camat Selesai. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif berupa observasi, wawancara dan kusioner dengan pengambilan data pada bulan Desember 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang telah ditetapkan pada kantor camat Selesai telah memberikan dampak positif. Dimana TPP disiplin kerja yang diterima dalam persen hampir mencapai nilai sempurna yaitu 99,71%. Oleh sebab itu disaran kepada pimpinan kantor camat Selesai sekiranya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci :Tunjangan kinerja

ABSTRACT

This article discusses the analysis of performance allowances at the Sub-District Head Office. The researcher uses a qualitative research approach in the form of observation, interviews and questionnaires with data collection in December 2021. The results of this study indicate that the performance allowances that have been set at the Finished sub-district office have had a positive impact. Where the work discipline TPP received in percent almost reached a perfect score of 99.71%. Therefore, it is suggested to the head of the sub-district office to finish if they can maintain and improve their performance for the better.

Keywords: Performance allowance

PENDAHULUAN

Kantor kecamatan Selesai merupakan bagian dari pemerintahan yang menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota sehingga dituntut harus bersikap ramah/loyal dalam melayani masyarakat dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada di kantor kecamatan selesai.

Tunjangan yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor camat Selesai berupa Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) berdasarkan golongan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tertinggi adalah Rp 11.166.000 dan terendah Rp 1.613.000 yaitu staf golongan II/b yang diterima setiap bulannya. Meskipun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan Bupati Langkat ternyata masih saja ditemukan masalah-masalah seperti tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan ASN kepada instansi seperti keterlambatan datang ke kantor, tidak masuk kantor, dan pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa ada izin.

Oleh sebab itu, sesuai dengan Peraturan Bupati Langkat No.11 tahun 2021 bahwa penilaian produktivitas kerja pegawai ditentukan berdasarkan pelaksanaan tugas dan penilaian dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai setiap bulan melalui Aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk “**Menganalisis tunjangan kinerja pegawai kantor Camat Selesai Kabupaten Langkat**”. Dengan rumusan masalah Apakah dengan ditetapkannya tunjangan kinerja pada kantor camat Selesai dapat meningkatkan kinerja pegawainya ?. Artikel ini bertujuan untuk memperluas/menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang tunjangan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor camat Selesai Kabupaten Langkat, yang ditentukan secara sengaja oleh penulis pada bulan Januari-Februari 2022. Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kusioner. Peneliti mengambil data pada bulan Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini yaitu 31 orang pegawai yang ada di kantor camat Selesai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi pegawai dan prestasi pegawai. Dalam Islam, hubungan kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut :

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي جَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (القصص : ٢٧)

Artinya: Dia (Syuaib) berkata, “*Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.*” (QS. [28] Al-Qasas : 27)

قَالَ ذَلِكْ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتَ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَيَّ وَمَا نَقُولُ وَكَيْلٌ

Artinya : “Dia (Musa) berkata, "Itu (perjanjian) antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan (tambahan) atas diriku (lagi). Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan." (Q.S Al-Qasas : 28)

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Dan dalam hadits juga dijelaskan Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرَفُهُ

Artinya: Dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).

Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dalam Pasal 79 disebutkan bahwa :

- 1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin Kesejahteraan PNS.
- 2) Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.
- 3) Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dari fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

Kinerja

Marwansyah (2012) yang berpendapat bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Semakin besar kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya maka semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan, dikarenakan itu penempatan pegawai dalam posisi yang ia kuasai haruslah tepat.(Wahyuni 2020)

Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah : 105
وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kaitan dalam ayat ini dengan lapangan pekerjaan adalah manusia wajib bekerja dengan apapun jenis pekerjaan, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar Syariat Islam. Ayat ini dengan sangat jelas mewajibkan manusia untuk bekerja keras dan yakin bahwa Allah mengetahui apa yang kita lakukan, Rezeki Allah berasal dari langit dan bumi, dan bahwasannya manusia harus bekerja keras tanpa harus memikirkan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam bekerja karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia.

Motivasi dan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (1995:138) motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang sehingga menimbulkan rasa mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan baik dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya dalam melaksanakan berbagai tugas serta tanggungjawabnya dalam hal pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2005:444) ialah sarana yang digunakan para pemimpin untuk menimbulkan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja pegawai sesuai peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.(Mulyadi and Marliana 2010)

Pemberian Tunjangan Kinerja (TPP)

Adapun persentase pengurangan tunjangan kinerja pada akumulasi keterlambatan dan keputungan sebelum waktunya perbulan berdasarkan Peraturan menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia No.04/PRT/M/2016 :

1. 1 menit s/d 60 menit = 0,5%
2. 61 menit s/d 120 menit = 1%
3. 121 menit s/d 180 menit = 1,5%
4. 181 menit s/d 240 menit = 2%
5. 241 menit s/d 300 menit = 2,5%
6. 301 menit s/d 360 menit = 3%
7. 361 menit s/d 420 menit = 3,5%
8. 421 menit s/d 480 menit = 4%

Selanjutnya setiap kelipatan 60 menit dikenakan tambahan pemotongan sebesar 0,5%.

Rumus perhitungan besar TPP yang diterima setiap bulan oleh PNS :

$$\frac{\{(Persentase Produktivitas Kerja \times Besaran TPP) + (Persentase Disiplin Kerja \times Besaran TPP)\}}{x (100\% - Persentase Pengurangan TPP)}$$

Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja)

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web-base berstandar nasional yang digunakan untuk melaksanakan prosedur pengumpulan, pengolahan dan penyajian data produktivitas kerja PNS. Baik secara langsung dan tidak langsung E-Kinerja dapat mempengaruhi kinerja ASN.

Setiap ASN wajib membuat laporan kinerja setiap bulan melalui Aplikasi E-Kinerja. Untuk menyusun rekapitulasi kedisiplinan, para ASN diwajibkan melakukan rekam kehadiran pada waktu datang dan pulang di Aplikasi Presensi Mobile. Hari kerja ASN kantor camat Selesai adalah hari senin s/d jum'at dengan jumlah waktu 7 jam 30 menit sehari (37 jam 30 menit dalam seminggu). Jika mengalami gangguan jaringan, ASN dapat melakukan rekam kehadiran dan laporan kinerja secara manual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memutuskan besaran tunjangan kinerja ASN yang adil, objektif, transparan, serta tidak berubah- ubah sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka perhitungan tunjangan kinerja wajib didasarkan pada nilai ataupun kelas jabatan yang diperoleh lewat proses penilaian jabatan.(Indrawan 2021)

Besaran TPP yang diterima setiap PNS dihitung berdasarkan :

- 60% penilaian produktivitas kerja dari besar TPP maksimal. Penilaian ini dilakukan berdasarkan pelaksanaan tugas dan penilaian pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai setiap bulan melalui Aplikasi E-Kinerja.
- 40% penilaian disiplin kerja dari besar TPP maksimal.

Penilaian ini dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai dengan menggunakan daftar hadir elektronik setiap bulan.

Penggunaan Aplikasi E-Kinerja

Kegiatan yang dapat dilaporkan pegawai berbeda-beda berdasarkan jabatan dan tupoksinya. Kegiatan dalam E-Kinerja dibedakan menjadi 2, yaitu :

- Kegiatan Umum, merupakan kegiatan yang dilaporkan oleh seluruh pegawai
- Kegiatan Teknis, merupakan kegiatan yang di laporkan terkait tupoksi masing-masing.

REKAPITULASI PEROLEHAN TPP KANTOR KECAMATAN SELESAI

Periode: Desember 2021

No	Nama	NIP	Besaran TPP	Hari Kerja	TDK HADIR			DINAS LUAR			TERLAMBAT MASUK					PULANG SEBELUM WAKTU					Sakit / Beresida > 1 hr	Cuti (DfN, BnA)	Tdk Appt / Upacara	Total Pemotongan	PPH Pasal 21 (Final)		Total Rp Perolehan TPP
					TK	Inh	Cuti	SP	TB	Diklat	<30	31-60	61-90	91-	<30	31-60	61-90	91-	15%	5%							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	YANES PRAMANTA SITEPU, S.STP	199005122014061001	11.166.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	558.300	10.607.700		
2	ANDI PRANATA SIREGAR, S.IP, M.AP	198612182007011002	6.556.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	327.800	6.228.200		
3	TITIN JANIARNI, SE	198301182008012001	3.156.000	23	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	157.800	2.998.200		
4	MUHAMMAD SULAIMAN, SH	196402201986031004	3.307.000	23	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	165.350	3.141.650		
5	YENI TRIANA WAHYUNI, SE	197909272010012013	3.156.000	23	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	157.800	2.998.200		
6	ARIEF AGUNG PRATAMA, SE	196807072011011014	3.156.000	23	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	157.800	2.998.200		
7	KUSNADI	196402291986021001	2.558.000	23	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	127.900	2.430.100		
8	NURHAYATI, SE	198205102005022001	2.658.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	132.900	2.525.100		
9	ZULKARNAEN, S.Ip	197511192008011001	2.558.000	23	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.500	-	126.621	2.405.799		
10	HUTRI AGUSTA SITEPU, SE	196908172010011008	2.558.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	127.900	2.430.100		
11	EDI SURANTA GURUSINGA	198201082010011011	3.023.000	23	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	3.023.000		
12	M YUNUS ABDULLAH, SH	196412301986021001	2.050.000	23	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	41.000	-	100.450	1.908.550		
13	DRS. AHMAD MAHADI BANGUN	196511271992031004	2.050.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	102.500	1.947.500		
14	NURASIAH, S.Soc	196512211986112001	2.050.000	23	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.500	-	101.475	1.928.025		
15	APEM MUSNI	196711071989031008	1.705.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	85.250	1.619.750		
16	EMIR ISKANDAR, SE	197712212011011004	1.705.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	85.250	1.619.750		
17	SAMSUHAJNO	196405121984041002	1.613.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	80.650	1.532.350		
18	SURLADI	196707061991031010	1.705.000	23	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	85.250	1.619.750		
19	SAHRIAL	198410212010011003	1.705.000	23	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1.705.000		
20	RISMAWAN	197010302007011006	1.613.000	23	-	-	-	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	64.520	-	-	1.548.480		
21	MERHAJNA	196705042007012005	1.705.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1.705.000		
22	ELFA UMAMI, SE	198407212010012027	2.050.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	102.500	1.947.500		
23	SITI FATMAH	197005222009062001	1.613.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1.613.000		
24	DEDE ALAMSYAH	197202022010011008	1.705.000	23	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	25.575	-	-	1.679.425		
25	MUHAMMAD NURDIN	196506142009061001	1.705.000	23	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1.705.000		
26	BAMBANG SURIADI	196705042009061002	1.613.000	23	-	-	-	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.130	-	-	1.596.870		
27	SURLATIN	197110122009062001	1.613.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1.613.000		
28	HIDAYAT	197707052010011019	1.613.000	23	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.130	-	-	1.596.870		
29	SUYONO	197303062007011037	2.050.000	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2.050.000		

No	Nama	NIP	Besaran TPP	Hari Kerja	TDK HADIR			DINAS LUAR			TERLAMBAT MASUK					PULANG SEBELUM WAKTU					Sakit / Beresida > 1 hr	Cuti (DfN, BnA)	Tdk Appt / Upacara	Total Pemotongan	PPH Pasal 21 (Final)		Total Rp Perolehan TPP																		
					TK	Inh	Cuti	SP	TB	Diklat	<30	31-60	61-90	91-	<30	31-60	61-90	91-	15%	5%																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26																				
30	IBSANUDDIN SITEPU	197406032007011003	1.613.000	23	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1.613.000																			
31	NUK ASIAH	197407061994022001	1.613.000	23	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.130	-	-	-	1.596.870																			
Jumlah																																										16.130	0	2.783.496	75.931.939

Mengetahui,
CAMAT SELESAI

YANES PRAMANTA SITEPU, S.STP
PENATA TK I
NIP. 19900512 201406 1 001

(Sumber : Kantor Camat Selesai di Kabupaten Langkat Bulan Desember Tahun 2021).

Besaran TPP diatas tidak sepenuhnya diterima pegawai, karena berdasarkan PPh 21 setiap gaji, tunjangan ataupun pembayaran lain dengan nama atau dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatan dikenakan pajak dalam negeri. Dimana tarif pajak yang ditanggung oleh pegawai kantor camat Selesai adalah 5%.

Tunjangan kinerja yang ditetapkan pada kantor camat Selesai telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Selesai. Dimana berdasarkan rekapitulasi TPP pada bulan Desember 2021 disiplin kerja yang diterima dalam persen hampir mencapai nilai sempurna yaitu 99,71%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para pegawai, baik kebutuhan primer ataupun kebutuhan sekunder. Tidak hanya itu, pemberian tunjangan juga dapat menambah prestasi kerja pegawai. Para pegawai memperoleh kepuasan kerja yang menggambarkan pencapaian prestasi individual yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan hasil kerja. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja yang dihitung setiap bulannya. Prestasi kerja dan kehadiran pegawai sangat mempengaruhi besar kecilnya jumlah tunjangan kinerja yang akan diterima.

Besaran TPP tidak sepenuhnya diterima pegawai, karena berdasarkan PPh 21 setiap gaji, tunjangan ataupun pembayaran lain dengan nama atau dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatan dikenakan pajak dalam negeri. Dimana tarif pajak yang ditanggung oleh pegawai kantor Camat Selesai pada bulan Desember 2021 adalah 5%.

Tunjangan kinerja yang ditetapkan pada kantor Camat Selesai telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Selesai. Dimana berdasarkan rekapitulasi TPP pada bulan Desember 2021 disiplin kerja yang diterima dalam persen hampir mencapai nilai sempurna yaitu 99,71%.

Saran

Hendaknya para pegawai khususnya yang bekerja di kantor Camat Selesai, dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan dan meningkatkan pemikiran kritis bagi peneitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon. 2011. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Perhitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Sipil.*
- Anon. n.d. "Peraturan Bupati Langkat No.7 Tahun 2018."
- Indrawan, I. Wayan Iwan. 2021. "Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Klungkung." *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik* 6(1):55–65. doi: 10.22225/pi.6.1.2021.55-65.
- Mulyadi, Hari, and Nina Marliana. 2010. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 10(1):40. doi: 10.17509/strategic.v10i1.1077.
- Randriany, Sumarni, Herningsih Herningsih, and Amiruddin Matutu. 2020. "Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong." *AkMen JURNAL ILMIAH* 17(3):368–80. doi: 10.37476/akmen.v17i3.973.
- Sihite, Renny Novsellia, and Holiawati. 2017. "Pengaruh Standar Akuntansi Pemerintah, SPI Dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan." *Jurnal Akuntansi & Investasi Aset (Akuntansi Riset)* 9(2):81–92.
- Suryanto, Dasep. 2022. "INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam

Negeri (IAIN) Bukittinggi Dasep Suryanto Manajemen Sumber Daya Manusia
Merupakan Bagian Dari Manajemen Keo.” 3(1):76–88.
Wahyuni, Sisi. 2020. “Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja
Pegawai.” *JESS (Journal of Education on Social Science)* 4(2):153. doi:
10.24036/jess.v4i2.290.