

SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAROLANGUN.

Dwi Afriya

Politeknik STIA LAN Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: afriyadwi23@gmail.com

Abstract

In this study, the aim of this research is to find out how the system of giving additional employee income in the Human Resources Development Personnel Agency of Sarolangun Regency. In this study also to determine the obstacles faced in the implementation and efforts made, and to design a performance-based TPP delivery system. Qualitative descriptive research method. The results showed that the Employee Income Supplementary System in BKPSDM Sarolangun Regency on the amount received by employees is the same among employees in each group. For the presence weight of employee performance appraisal in the discipline element is greater than the employee's work performance. In addition, attendance and employee performance appraisals are still done manually. Thus it can be concluded that the system for providing additional employee income is not fully performance-based using the principle of a merit system. Therefore, the Sarolangun Regency Government also needs to carry out a position analysis and evaluation of positions to create a class of office and provide a price for each position class. In order for the TPP awarding system to run well, electronic-based performance and attendance assessments are also needed, as has been done by best practices in the Bandung City Government. That way employee performance is more measurable, allowances are more fair and transparent, and employee work targets are clearer.

Keywords: *System, Additional Civil Servant Income, performance.*

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian Tambahan Penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun. Didalam penelitian ini juga untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan dan upaya yang dilakukan, serta merancang sistem pemberian TPP berbasis kinerja. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDM Kabupaten Sarolangun pada besaran yang diterima pegawai sama rata antar pegawai disetiap golongan. Untuk bobot presensi penilaian kinerja pegawai pada unsur disiplin lebih besar dibanding prestasi kerja pegawai. Selain itu absensi dan penilaian kinerja pegawai juga masih dilakukan secara manual. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai belum sepenuhnya berbasis kinerja yang menggunakan prinsip sistem merit. Maka dari itu Pemerintah Kabupaten Sarolangun juga perlu melakukan analisis

jabatan dan evaluasi jabatan untuk membuat kelas jabatan dan memberikan harga jabatan di setiap kelas jabatan. Agar sistem pemberian TPP ini berjalan dengan baik, maka diperlukan juga penilaian kinerja dan absensi berbasis elektronik seperti yang dilakukan best practice di Pemkot Bandung. Dengan begitu kinerja pegawai lebih terukur, pemberian tunjangan lebih adil dan transparan, serta target sasaran kerja pegawai lebih jelas.

Kata kunci: *Sistem, Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, kinerja.*

Pendahuluan

Sistem penggajian kepegawaian sangat berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah yang merasa penghasilan yang diterimanya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam menjalankan tugas pokoknya tidak akan dapat secara optimal melaksanakan tugas pokoknya tersebut. Pemberian tunjangan kesejahteraan atau yang dalam numenklatur baru disebut Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada pegawai diluar gaji tetap yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekatkan tingkat penghasilan PNS dengan pemenuhan biaya hidup standar.

Disamping gaji pokok untuk mendukung kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya diberikan juga berbagai macam tunjangan dan tambahan penghasilan tambahan penghasilan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pasal 63 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 menyebutkan bahwa “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Menurut (DDedy Mulyadi, 2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Dedy Mulyadi, 2015) dari faktor eksternal antaralain yaitu: a) jenis dan sifat pekerjaan, b) kelompok kerja dimana individu bergabung, c) situasi lingkungan pada umumnya, d) sistem imbalan yang diterima.

Tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Dengan keluarnya Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Kabupaten Sarolangun, selain mendapatkan gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun juga mendapatkan tambahan penghasilan sampai dengan sekarang.

Tambahan penghasilan kepada pegawai di luar gaji tetap yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekatkan tingkat penghasilan Pegawai Negeri Sipil dengan pemenuhan standar hidup minimal.

Kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Tetapi yang kemudian menjadi permasalahannya adalah apakah pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut benar –benar telah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Pada umumnya daerah yang memberikan tunjangan kesejahteraan lebih menekankan kepada azas pemerataan dan kesejahteraan semata dengan cara mengkaitkannya dengan bukti kehadiran.

Dari fenomena yang ada peneliti merasa perlu adanya perubahan sistem dalam pemberian tunjangan penghasilan pegawai ini yang berbasis kinerja dengan memperhatikan merit sistem, merit sistem ini adalah kebijakan dan manajemen sumber daya manusia aparatur yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.

Bila pemberian tunjangan penghasilan dilakukan dengan sistem merit maka ada perbedaan nilai pemberian tunjangan bagi PNS dengan kinerja baik, sebab kinerja serta beban kerja menjadi penilaian utama dalam penetapan gaji.

Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, dimana besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS perlu mempertimbangkan faktor 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi, 2) nilai dan kelas jabatan, 3) indeks harga nilai jabatan, 4) faktor penyeimbang, dan 5) indeks tunjangan kinerja daerah provinsi. Intinya adalah pemberian remunerasi kepada PNS berdasarkan kinerja individu yang bersangkutan.

Pengertian Sistem Menurut (Jogiyanto & MBA, 2005) bahwa: “Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu”.

Menurut (Deddy Mulyadi, Gedeona, & Afandi, 2016) definisi manajemen kinerja: “dipahami sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja individual dan tim secara berkelanjutan untuk mencapai tujuannya, bukan hanya SDM dalam organisasi yang mempengaruhi manajemen kinerja, tetapi juga ada aspek kepemimpinan, sistem tim, dan situasional”.

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh (Tirtayasa, 2019), siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1. Perencanaan kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh (Tirtayasa, 2019), dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

- a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
- b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
- c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

Menurut (DDedy Mulyadi, 2018) mengatakan bahwa “Perencanaan kinerja pada beberapa instansi mulai disusun satu tahun sebelum dimulainya tahun anggaran baru”.

Dengan demikian perencanaan kinerja ini adalah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan atasan dan bawahan dalam menentukan rencana kerja yang akan dilakukan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dari pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

2. Pelaksanaan Kinerja

Menurut (SUMANTO, LIANDO, & RUMAWAS, 2020) pelaksanaan kinerja adalah “menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik”. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang atasan mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para pegawainya. Pada tahap pelaksanaan, atasan mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, atasan berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan.

3. Evaluasi kinerja

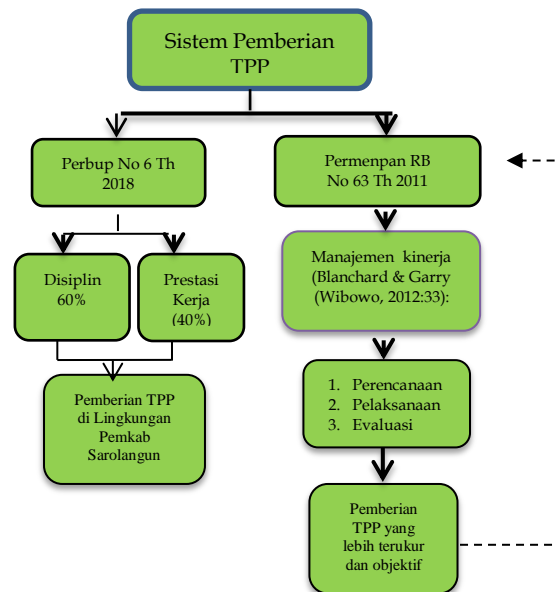
Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh (Irawan, Susanti, & Triyanto, 2016), evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja (Abdullah, 2014).

Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan, 1) peningkatan kinerja; 2) Pengembangan SDM; 3) Pemberian kompensasi; 4) Program peningkatan produktivitas 5) Program kepegawian; 6) Menghindari perlakuan diskriminasi’.

Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun

Dalam proses evaluasi ini untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, dapat dilakukan dengan pemberian tunjangan kinerja yang berupa tambahan penghasilan pegawai.. Maka dari itu perlu adanya pertimbangan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai yang berbasis kinerja.

MODEL KONSEPTUAL



Model berfikir pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Sumber: Diolah peneliti, 2019.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Menurut (Nazir et al., 2012) “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian menekankan makna dari pada generalisasi”.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis kebijakan yang dilaksanakan untuk mengetahui formulasi kebijakan pemberian TPP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun, guna memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek penelitian melalui pengkajian apa yang ada dan yang terlihat. Sehubungan dengan hal itu dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian

adalah “deskriptif kualitatif” yang merupakan jenis penelitian yang dianggap tepat dalam penelitian ini.

Dengan demikian penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat semua hal dan data yang ada di lapangan, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, membuat laporan penelitian secara detail dan menafsirkan fenomena apa yang terjadi dalam subjek penelitian..

Hasil dan Pembahasan

Tambahan Penghasilan Pegawai di Pemerintah Kabupaten Sarolangun mulai diterapkan pada tahun 2018 yang diatur dalam Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 6 Tahun 2018 Tentang ketentuan pemberian tambahan penghasilan pegawai sipil di lingkungan pemerintah kabupaten Sarolangun. Peraturan ini ditetapkan pada tanggal 2 Januari 2018, dimana Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sarolangun diberikan disesuaikan berdasarkan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Sarolangun, yang kemudian TPP dialokasikan melalui DPA-SKPD (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah).

Dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Kabupaten Sarolangun, Kriteria pemberian TPP pada Bab III Pasal 3 dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) TPP diberikan kepada setiap PNS dengan memperhatikan :
 - a. Nilai Capaian SKP bulanan; dan
 - b. Disiplin Pegawai.
- (2) TPP diberikan dalam bentuk uang yang dibayarkan setiap bulan, sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan.
- (3) Bagi Pegawai yang berstatus Calon PNS diberikan TPP terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Sarolangun Nomor 6 tahun 2018 di BAB III pada pasal 13 yang menyatakan PNS wajib masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja yang dibuktikan dengan daftar hadir. Pengisian daftar hadir dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada waktu masuk kerja dan pada waktu pulang kerja. Pengisian daftar hadir dilakukan secara manual. Pengisian daftar hadir direkapitulasi oleh bagian yang menangani administrasi kepegawaian pada SKPD. Kepala SKPD menunjuk petugas pengisian daftar hadir dan pengadministrasian TPP sesuai kebutuhan.

Analisis Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Sarolangun, berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan dengan observasi dan wawancara dengan informan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Sarolangun, pada dasarnya yang menjadi kendala dalam sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai ini masih dirasa belum memenuhi rasa adil. Hambatan atau kendala dalam pemberian TPP berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Hambatan dan Upaya

No	Hambatan	Upaya
1	Dari sisi regulasi pemberian TPP masih sama rata dan tidak ada perbedaan dengan instansi lain, padahal setiap instansi memiliki beban kerja yang berbeda.	1. PemKab Sarolangun sudah berupaya untuk mencari regulasi mengenai TPP yang berbasis kinerja. Begitupun juga dengan regulasi untuk penilaian prestasi kinerja pegawai sesuai aturan terbaru. 2. Pemkab Sarolangun juga berencana akan melakukan survey untuk mengadopsi sistem pemberian tunjangan kinerja yang berbasis kinerja dan melihat aplikasi untuk penilaian kinerja berbasis online sebagai acuan pembuatan kebijakan pemberian TPP. Hanya saja upaya yang dilakukan ini memang masih pada tahap perencanaan dan belum sepenuhnya direalisasikan
2	Penilaian indikator prestasi kerja belum menunjukkan ukuran yang jelas sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja, pada Sasaran kerja bulanan pegawai tidak melibatkan pegawai yang akan dinilai, serta tidak ada sasaran dan capaian kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, waktu pada setiap kegiatan pegawai	3. Pemkab Sarolangun sudah mencoba menentukan pemberian TPP berdasarkan kelebihan beban kerja untuk beberapa OPD diantaranya (SekWan, BPKAD, BKPSDM, BPPRD, Inspektorat, BAPPEDA, DPMPTSP, Dinas DUKCAPIL). Dan upaya ini juga dilakukan masih dalam tahap perencanaan dan belum sepenuhnya direalisasikan.
3	Absensi pegawai dan penilaian kinerja pegawai masih dilakukan secara manual jabatan.	

Sumber: diolah peneliti Tahun 2019

Konsep pemberian remunerasi adalah adil dan proporsional, artinya kalau kebijakan masa lalu menerapkan pola sama rata (generalisir), sehingga yang tidak berkompeten juga mendapatkan penghasilan yang sama. Maka perlu dibuat dengan kebijakan remunerasi besar penghasilan (reward) yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandangnya. Dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk bekerja karena pemberian TPP berdasarkan kinerja pegawai yang melihat dari beban kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian penulis mengenai sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun, maka dapat ditarik kesimpulan.

Dalam pelaksanaan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun belum secara objektif berbasis kinerja. Hal ini dapat dilihat dari aturan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 yang masih mengacu pada PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan daerah dan pada penilaian prestasi kerja yang masih belum terukur dengan jelas, sehingga membuat pemberian tambahan penghasilan pegawai belum berdampak

signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu pada penilaian belum memuat sasaran dan capaian dari tugas pokok/beban kerja pegawai. Selain itu untuk perhitungan pemberian tambahan penghasilan pegawai pada unsur disiplin lebih besar yang memiliki bobot 60% dibanding prestasi kerja dengan bobot 40%. Kemudian Pemerintah Kabupaten Sarolangun dalam penetapan besaran pemberian TPP belum memperhitungkan berdasarkan dengan beban kerja masing-masing pegawai untuk menghasilkan kelas jabatan dan nilai atau bobot jabatan.

Dalam hasil dan pembahasan penelitian terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai, di rancang sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang berbasis kinerja berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja yang menghasilkan besaran tambahan penghasilan pegawai sesuai pada kelas jabatan, nilai/bobot jabatan, serta indeks harga jabatan. Selain itu juga menghasilkan sistem penilaian kinerja pegawai berbasis elektronik yang lebih terukur, pemberian tunjangan lebih adil dan transparan, serta target SKP jelas, sehingga dapat memotivasi pegawai berkinerja lebih baik. Kemudian sistem penilaian kinerja berbasis online ini dapat terintegrasi dengan SIMPEG, sehingga memudahkan dalam mengukur kinerja pegawai dan perhitungan besaran yang diterima pegawai dalam pemberian TPP secara otomatis setiap bulannya.

Bibliography

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, Ongku Bosar. (2005). *Pengaruh Edukasi Perawatan Diri Terhadap Aktivitas Sehari-Hari Pasien Hemodialisa di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan*.
- Irawan, Yudie, Susanti, Nanik, & Triyanto, Wiwit Agus. (2016). Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Sekolah Berbasis Website Untuk Penyampaian Informasi Sekolah Dan Media Promosi Kepada Masyarakat. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 7(1), 257–262.
- Jogiyanto, Hartono Mustakin, & MBA, Akt. (2005). Analisa dan desain. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Larashati, Mitra Utami. (2017). *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang*. Universitas Andalas.
- Machali, Imam. (2018). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi 2 (Vol. 2)*. Prenada Media.
- Mulyadi, DDedy. (2018). Studi KebijakanN PublikKDann PelayananannPublik, Konsep DannAplikasiiiiProses KebijakannPublikkBerbasis AnalisisBuktiUntuk Pelayanan Publik. *Bandung: Alfabetaaaaaa*.
- Mulyadi, Deddy. (2015). Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan. *Bandung: Alfabeta*.
- Mulyadi, Deddy, Gedeona, Hendrikus T., & Afandi, Muhammad Nur. (2016). *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik: Konsep & Praktik Administrasi dalam Penyusunan SOP, Standar Pelayanan, Etika Pelayanan, Inovasi Untuk Kinerja Organisasi*.
- Nazir, Adamsha, Papita, Rozario, Anbalagan, Viknesh Prabu, Anjana, Ranjit Mohan, Deepa, Mohan, & Mohan, Viswanathan. (2012). Prevalence of diabetes in Asian Indians based on glycated hemoglobin and fasting and 2-H post-load (75-g) plasma glucose (CURES-120). *Diabetes Technology & Therapeutics*, 14(8), 665–668.
- Sirait, Arif Ilham. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh*.
- Sugiyono, Prof Dr. (2013). Metode penelitian manajemen. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- SUMANTO, ELLEN, LIANDO, DAUD, & RUMAWAS, WEHELMINA. (2020). MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKTOR PERINDUSTRIAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(86).

Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

WR, Shiomy Suci. (2014). *Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.