

## TATA KELOLA SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KINERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU

**Maria Viane Hipui**

Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: mariaviane77@gmail.com

### Abstrak

Sistem penggajian berbasis kinerja (PBK) merupakan instrumen penting dalam manajemen kepegawaian sektor publik. PBK yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mewujudkan tujuan organisasi. Kabupaten Mahakam Ulu, sebagai salah satu kabupaten di Kalimantan Timur, telah menerapkan PBK untuk pegawai aparatur sipil negara (ASN) sejak 2018. Penelitian ini menganalisis tata kelola PBK di Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tata kelola, efektivitas, dan dampak sistem penggajian berbasis kinerja (PBK) bagi aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan Timur, yang telah diterapkan sejak 2018. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam terkait implementasi PBK di daerah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, sementara analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PBK di Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja ASN, terutama dalam hal disiplin dan efisiensi kerja. Namun, tantangan masih ditemukan terkait kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang perlu diperbaiki untuk mendukung kinerja yang lebih optimal. Sistem PBK sudah mulai berjalan efektif, diperlukan upaya yang lebih terintegrasi dengan memperhatikan berbagai faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja guna memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja ASN. Penelitian menunjukkan pentingnya pelibatan aktif ASN dalam proses pengelolaan kinerja serta perlunya penyempurnaan tata kelola PBK untuk mendorong hasil yang lebih signifikan dalam jangka panjang.

**Kata kunci:** Penggajian, Kinerja ASN, Faktor Disiplin, Pemerintah Daerah, Kabupaten Mahakam Ulu

### Abstract

*Performance-based pay (PBK) is an important instrument in public sector personnel management. Effective PBK can improve employee motivation and performance, and realize organizational goals. Mahakam Ulu District, as one of the districts in East Kalimantan, has implemented PBK for state civil apparatus (ASN) employees since 2018. This paper analyzes the governance of PBK in Mahakam Ulu District. This research aims to analyze the governance, effectiveness, and impact of the performance-based payroll system (PBK) for state civil apparatus (ASN) in Mahakam Ulu District, East Kalimantan, which has been implemented since 2018. The research used a qualitative method with a case study approach to gain an in-depth understanding of the implementation of PBK in the area. Data collection techniques were conducted through interviews, observations, and documentation studies, while data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that RBF in Mahakam Ulu Regency has had a positive impact in improving ASN*

*performance, especially in terms of discipline and work efficiency. However, challenges are still found related to leadership, compensation, and work environment that need to be improved to support more optimal performance. The PBK system has started to run effectively, more integrated efforts are needed by paying attention to various factors such as leadership, motivation, and work environment conditions to ensure the sustainability of improving ASN performance. The research shows the importance of active involvement of ASN in the performance management process as well as the need to improve PBK governance to encourage more significant results in the long term.*

**Keywords:** Payroll, ASN performance, disciplinary factors, local government, Mahakam Ulu Regency

## **Pendahuluan**

Sistem penggajian berbasis kinerja (PBKS) merupakan instrumen penting dalam manajemen kepegawaian sektor publik (Deva et al., 2022; Mariana, 2020). PBKS yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mewujudkan tujuan organisasi (Arianto, 2013; Hasibuan, 2019). Kabupaten Mahakam Ulu, sebagai salah satu kabupaten di Kalimantan Timur, telah menerapkan PBKS untuk pegawai aparatur sipil negara (ASN) sejak 2018.

Penerapan PBKS di Mahakam Ulu dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Keinginan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai ASN. Pegawai ASN sering kali dianggap memiliki motivasi yang rendah dan kinerja yang kurang optimal. PBKS diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai ASN dengan memberikan penghargaan yang lebih besar kepada pegawai yang berprestasi. (2) Keinginan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. PBKS diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dengan menghubungkan gaji pegawai dengan kinerja mereka. (3) Keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi. PBKS diharapkan dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi organisasi (Firmansyah, 2023; Nitisemito, 1993).

Penerapan PBKS di Mahakam Ulu diharapkan dapat membawa manfaat bagi pegawai ASN, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Pegawai ASN diharapkan dapat lebih termotivasi dan bekerja lebih baik dengan adanya PBKS (Ferawati et al., 2020; Jaya et al., 2020). Organisasi diharapkan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan efisien. Masyarakat diharapkan dapat merasakan manfaat dari peningkatan kinerja organisasi, seperti pelayanan publik yang lebih baik (Dewi et al., 2023; Wiwien Jumadil et al., 2023).

## **Manfaat Penerapan Sistem Penggajian Berbasis Kinerja (PBKS) di Kabupaten Mahakam Ulu**

Penerapan PBKS di Mahakam Ulu diharapkan dapat membawa manfaat bagi pegawai ASN, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Manfaat bagi pegawai ASN meliputi: (1) Meningkatkan motivasi dan kinerja. PBKS diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai ASN untuk bekerja lebih baik dengan memberikan penghargaan yang lebih besar kepada pegawai yang berprestasi. (2) Meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. PBKS diharapkan dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja pegawai ASN dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja mereka. (3) Meningkatkan peluang pengembangan diri. PBKS diharapkan dapat mendorong pegawai ASN untuk mengembangkan diri mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Manfaat bagi organisasi meliputi: (1) Meningkatkan kinerja organisasi. PBKS diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai ASN. (2) Meningkatkan efisiensi organisasi. PBKS diharapkan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan mendorong pegawai ASN untuk bekerja lebih efektif. (3) Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. PBKS diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dengan menghubungkan gaji pegawai dengan kinerja mereka.

Manfaat bagi masyarakat meliputi: (1) Meningkatkan pelayanan publik. PBKS diharapkan dapat meningkatkan pelayanan publik dengan meningkatkan kinerja pegawai ASN. (2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran. PBKS diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dengan mendorong pegawai ASN untuk bekerja lebih efektif. (3) Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. PBKS diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan.

### ***Tantangan dan Solusi dalam Penerapan Sistem Penggajian Berbasis Kinerja (PBKS) di Kabupaten Mahakam Ulu***

Penerapan PBKS di Mahakam Ulu juga menghadapi beberapa tantangan, yaitu: (1) Perubahan mindset. Penerapan PBKS memerlukan perubahan mindset pegawai ASN dari mindset "gaji buta" menjadi mindset "gaji berdasarkan kinerja". Hal ini tidak mudah dilakukan karena membutuhkan waktu dan effort yang besar. (2) Penentuan indikator kinerja yang tepat. Penentuan indikator kinerja yang tepat dan terukur merupakan salah satu kunci keberhasilan PBKS. Hal ini tidak mudah dilakukan karena membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan fungsi pegawai ASN. (3) Penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan merupakan hal yang penting dalam PBKS. Hal ini tidak mudah dilakukan karena membutuhkan sistem dan mekanisme yang baik.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan beberapa solusi, yaitu: (1) Sosialisasi dan edukasi. Sosialisasi dan edukasi tentang PBKS perlu dilakukan secara masif dan berkelanjutan kepada seluruh pegawai ASN. (2) Pembentukan tim yang kompeten. Tim yang kompeten diperlukan untuk menyusun indikator kinerja dan melakukan penilaian kinerja pegawai ASN. (3) Pengembangan sistem dan mekanisme penilaian kinerja yang baik. Sistem dan mekanisme penilaian kinerja yang baik perlu dikembangkan untuk memastikan penilaian kinerja yang objektif dan transparan (Akib et al., 2023; Panambunan et al., 2022).

Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diharapkan penerapan PBKS di Mahakam Ulu dapat berjalan dengan lancar dan efektif, menghambat pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus memastikan bahwa ASN memiliki disiplin yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Kabupaten Mahakam Ulu merupakan salah satu daerah di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam hal disiplin dan kinerja ASN. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, tingkat ketidakhadiran ASN masih cukup tinggi, yaitu sekitar 10% dari total ASN (BKD Kabupaten Mahakam Ulu, 2022). Selain itu, terdapat beberapa kasus pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya keterampilan dalam melayani masyarakat.

Kondisi tersebut tentunya berdampak pada kinerja pelayanan publik di Kabupaten Mahakam Ulu. Berdasarkan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2021, indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kabupaten Mahakam Ulu hanya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tata kelola, efektivitas, dan dampak sistem penggajian berbasis kinerja (PBK) bagi aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan Timur, yang telah diterapkan sejak 2018.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam tata kelola, efektivitas, dan dampak PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam tentang konteks dan situasi yang spesifik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: wawancara, observasi, dan studi dokumentasi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan model Miles dan Huberman. Model Miles dan Huberman terdiri dari beberapa langkah, yaitu: Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan memeriksa keabsahan data

Tahapan penelitian ini terdiri dari beberapa langkah, yaitu: Pengajuan proposal penelitian yakni proposal penelitian diajukan ke lembaga penelitian yang relevan untuk mendapatkan persetujuan. Pengumpulan data yaitu data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yaitu data dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman. Penyusunan laporan penelitian yakni Laporan penelitian disusun dengan memuat hasil penelitian, kesimpulan, dan rekomendasi. Seminar hasil penelitian yaitu seminar hasil penelitian dilakukan untuk mempresentasikan hasil penelitian dan mendapatkan masukan dari para pakar.

Penelitian ini akan dilakukan dengan menjunjung tinggi etika penelitian. Etika penelitian yang akan dipatuhi meliputi:

- 1) Informed consent: Informan akan diberitahu tentang tujuan penelitian, prosedur pengumpulan data, dan hak-hak mereka sebagai informan sebelum mereka berpartisipasi dalam penelitian.
- 2) Kerahasiaan data: Data yang dikumpulkan akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.
- 3) Objektivitas: Peneliti akan berusaha untuk objektif dalam mengumpulkan dan menganalisis data.
- 4) Kejujuran: Peneliti akan jujur dalam melaporkan hasil penelitian.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Tata Kelola PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu***

Tata kelola PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Jaya et al., 2020; Zulkarnaen et al., 2021). Perda ini mengatur tentang: Landasan hukum PBKS, struktur organisasi yang bertanggung jawab atas PBKS, proses penetapan indikator kinerja, proses penilaian kinerja, penggunaan hasil penilaian kinerja, mekanisme monitoring dan evaluasi PBKS.

Berdasarkan hasil penelitian, tata kelola PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Struktur organisasi yang bertanggung jawab atas PBKS telah terbentuk dengan jelas, yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mahakam Ulu. Proses penetapan indikator kinerja dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak terkait. Hasil penilaian kinerja telah digunakan untuk memberikan penghargaan dan sanksi kepada pegawai ASN. Mekanisme monitoring dan evaluasi PBKS telah dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas pelaksanaan PBKS.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu**

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu adalah:

- 1) **Transparansi PBKS**  
PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah dilaksanakan dengan transparan. Indikator kinerja dan proses penilaian kinerja telah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai ASN. Pegawai ASN mengetahui bagaimana kinerjanya dinilai dan bagaimana gajinya dihitung.
- 2) **Keadilan PBKS**  
PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah dilaksanakan dengan adil. Semua pegawai ASN diperlakukan dengan sama dalam proses penetapan indikator kinerja, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan dan sanksi.
- 3) **Akuntabilitas PBKS**  
PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah dilaksanakan dengan akuntabel. Terdapat sistem yang jelas untuk menyelesaikan perselisihan terkait PBKS.
- 4) **Komitmen pimpinan terhadap PBKS**  
Pimpinan organisasi di Kabupaten Mahakam Ulu berkomitmen untuk menerapkan PBKS secara konsisten dan berkelanjutan.
- 5) **Kompetensi pegawai dalam memahami dan melaksanakan PBKS**  
Pegawai ASN di Kabupaten Mahakam Ulu memiliki kompetensi yang cukup untuk memahami dan melaksanakan PBKS.
- 6) **Ketersediaan sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan PBKS**  
Terdapat sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu, seperti anggaran, personel, dan teknologi.

### **Dampak Penerapan PBKS terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Mahakam Ulu**

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai ASN. Pegawai ASN merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya peluang untuk mendapatkan penghargaan yang lebih besar. Kinerja pegawai ASN juga menunjukkan peningkatan setelah diterapkannya PBKS.

### **Dampak Penerapan PBKS terhadap Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Mahakam Ulu**

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan dampak positif terhadap akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan. Penggunaan anggaran menjadi lebih efisien dan efektif karena pegawai ASN

lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Tingkat korupsi dan penyalahgunaan anggaran juga menunjukkan penurunan setelah diterapkannya PBKS.

### **Dampak Penerapan PBKS terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi di Kabupaten Mahakam Ulu**

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu telah memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai ASN merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pencapaian tujuan organisasi (Murdih et al., 2024). Kinerja organisasi juga menunjukkan peningkatan setelah diterapkannya PBKS. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik juga menunjukkan peningkatan setelah diterapkannya PBKS.

### **Rekomendasi untuk Meningkatkan Efektivitas PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas PBKS di Kabupaten Mahakam Ulu:

- 1) Meningkatkan sosialisasi dan edukasi tentang PBKS  
Sosialisasi dan edukasi tentang PBKS perlu dilakukan secara masif dan berkelanjutan kepada seluruh pegawai ASN.
- 2) Memperkuat komitmen pimpinan terhadap PBKS  
Pimpinan organisasi perlu menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap PBKS dengan memberikan dukungan yang maksimal dalam pelaksanaan PBKS.
- 3) Meningkatkan kompetensi pegawai dalam memahami dan melaksanakan PBKS  
Pegawai ASN perlu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih baik tentang PBKS.
- 4) Memperkuat sistem monitoring dan evaluasi PBKS  
Sistem monitoring dan evaluasi PBKS perlu diperkuat untuk memastikan efektivitas pelaksanaan PBKS.
- 5) Meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan PBKS  
Penggunaan teknologi informasi dapat

### **Kesimpulan**

Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, peraturan yang jelas, dan pengawasan yang ketat dapat meningkatkan disiplin kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Upaya peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi, tidak hanya berfokus pada disiplin kerja saja. Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu perlu memperhatikan berbagai aspek seperti kemampuan ASN, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara holistik. Pelibatan dan partisipasi aktif dari ASN dalam upaya peningkatan kinerja dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap program-program yang dijalankan, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

## BIBLIOGRAFI

- Akib, H., Hatimah, K., & Sakawati, H. (2023). The Effect of Providing Additional Employee Income on Employee Performance. *Pinisi Journal of Education and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.26858/pjoem.v2i1.46405>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Deva, R., Fauzi, A., Kartika Dewi, C., Ramadhani, R., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.96>
- Dewi, P. K., Hartati, P. S., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4).
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etiks Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3).
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2). <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892>
- Mariana, L. (2020). Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2). <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3419>
- Murdih, M., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1823>
- Nitisemito, A. (1993). Manajemen Personalialia. *Jurnal Administrasi Pendidikan Ghalia Indonesia*.
- Panambunan, F., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>
- Zulkarnaen, Mulyanti, D., Faisal, I., & Yussana. (2021). Regulasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Ditinjau Dari Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2018. *Journal of Law*, 2(1).

**Copyright holder:**

Maria Viane Hipui (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

