

---

## **Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo**

Fatrina R. Mooduto<sup>1</sup>, Hartati Tuli<sup>2</sup>, Siti Pratiwi Husain<sup>3</sup>

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: rinamooduto30@gmail.com*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of internal control on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Province. This study uses the Quantitative Research method. The source of data used in this study is primary data obtained from questionnaires distributed to the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Province. The data analysis technique in this research is multiple regression linear analysis. Based on the results of the study, it shows that internal control and performance allowances partially affect employee performance by 64% while the remaining 36% is caused by other variables not explained in this study.*

**Keywords:** *Internal Control; Performance Allowance; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linier regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variael pengendalian internal dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Pengendalian Internal; Tunjangan Kinerja; Kinerja Pegawai*

---

### **PENDAHULUAN**

Karyawan/pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi terpenting, fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat membantu instansi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Sutrisno, 2010).

Bentuk upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan perhatian suatu instansi terhadap para pegawai salah satunya adalah dengan menerapkan suatu strategi yaitu pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja di lingkungan para aparatur negara, hal ini dilakukan untuk memacu kinerja para pegawai.

Menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya. Seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negara pasal 2 ayat 1 yang menjelaskan tunjangan kinerja merupakan fungsi dari

keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai.

Sistem pengendalian internal sangatlah penting di lakukan dalam kinerja instansi pemerintah. Menurut Mulyadi (2013:164) pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal (internal control) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat di percaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya seringkali bertentangan (Krisniaji, 2015:216).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo yang masih mempunyai kendala dibagian sistem informasi, diantaranya terlambat dalam up-date aplikasi. Sistem informasi merupakan sarana dalam membuat atau mengimput data laporan keuangan yang digunakan oleh pegawai. Seluruh data-data dalam bentuk laporan atau yang telah diinput dibuat melalui sistem informasi. jadi, data-data yang dibuat oleh instansi pemerintah sangatlah penting karena semua data yang menyangkut masalah keuangan daerah harus diinformasikan kepada yang membutuhkan.

Maka dari itu apabila terdapat kendala dalam kegiatan penyelenggaraan pada instansi pemerintah maka informasi keuangan untuk masyarakat kurang efektif dan pemerintah dianggap kurang efisien dalam hal tersebut. Mengingat sistem informasi merupakan bagian dari pengendalian internal maka tentunya ini harus dilakukan penyempurnaan.

Dari hasil penelitian juga yang menunjukkan bahwa masih sering terjadi tingkat kemalasan yang dihindangi oleh pegawai. Ini tentu tidak menciptakan tingkat pengendalian yang bagus. Karena jika sumber daya manusia itu bermasalah, pada akhirnya tidak menutup kemungkinan instansi juga akan mengalami ketidakefisiensi dalam kinerja yang mereka hasilkan.

Dari hasil survei awal di BPBD Provinsi Gorontalo dan dari beberapa literatur referensi penelitian yang hampir serupa bahwa hampir seluruh SDM di pemerintah daerah itu tidak menjunjung asas keadilan dalam hal tunjangan kinerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja yang ada saat ini dinilai tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras dengan pegawai yang malas dalam bekerja. Kondisi ini akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga pegawai yang memiliki golongan yang sama akan menerima tunjangan yang sama meskipun antara pegawai satu dengan pegawai lainnya memiliki keterampilan atau kompetensi yang jauh berbeda, Pemberian tunjangan yang tidak ada perbedaan dan tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan akan mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo".

## **KAJIAN LITERATUR**

### ***Agency Theory***

Teori Keagenan atau teori agency merupakan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Scott, 2017), bahwa teori agensi adalah cabang teori permainan yang mempelajari desain kontrak untuk memotivasi agen rasional untuk bertindak atas nama prinsipal ketika kepentingan agen akan bertentangan dengan kepentingan prinsipal. Teori ini menjelaskan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Agen yang dimaksud dalam teori ini adalah Pemerintah dengan fungsi pengelola sumber daya dan Prinsipal adalah Masyarakat selaku pemilik sumber daya. Organisasi sektor publik memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan publik yang sesuai yang diharapkan oleh masyarakat.

Berdasarkan teori agensi Bergman & Lane (1990) dalam Natalia et all., (2019) yang menghubungkan antara agen yaitu pemerintah daerah dengan principal yaitu masyarakat. Hubungan ini merupakan hubungan kepercayaan di mana masyarakat memberi wewenang penuh kepada pemerintah daerah untuk mengelola pemerintah sehingga pemerintah daerah harus

mempertanggungjawabkan pekerjaan. Dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya pemerintah daerah harus memiliki kinerja manajerial yang baik. Teori keagenan jika dihubungkan dengan sektor publik yaitu berarti karena keberadaan hubungan antara agen dan prinsipal. Hubungan keagenan yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh rakyat sebagai principal yang menggunakan pemerintah sebagai agent untuk menyediakan jasa yang menjadi kepentingan rakyat. Agen dapat diartikan untuk melakukan tugas tertentu bagi prinsipal serta mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan prinsipal. Prinsipal mempunyai kewajiban untuk memberi imbalan kepada agen atas jasa yang telah diberikan oleh agen. Adanya perbedaan kewajiban antara agen dan prinsipal yang menyebabkan sering terjadinya konflik keagenan. Hubungan antara teori agensi dengan penelitian ini yaitu pemerintah yang bertindak sebagai agensi atau pengelola pemerintahan yang harus menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik sebagai pihak prinsipal atau masyarakat.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Kisman dan La Ode (2018:6), Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu ketenika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan atau karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Darodjat, 2015:13).

Sedarmayanti (2016:76) menjelaskan pengertian kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

### **Pengendalian Internal**

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun (2008) Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjelaskan bahwa Sistem Pengendalian intern Pemerintah adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

### **Tunjangan Kinerja**

Rivai dan Sagala (2013:767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Hasibuan, 2012:118)

Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Mentri dan Staf Ahli.

### Hipotesis Penelitian

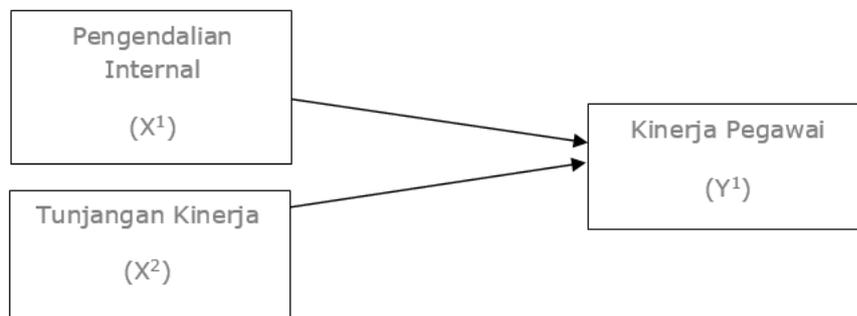
H1: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Gorontalo.

H2: Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Gorontalo.

H3: Pengendalian internal dan Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan bencana Daerah Provinsi Gorontalo.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Gorontalo yang terletak di Jl. Sultan Amay By Pass Kel. Padebuolo, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo. Penelitian dilakukan sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka-angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui menurut Dermawan, (2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah 52 orang. Dimana 52 orang tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang menerima tunjangan kinerja karena sesuai dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu teknik non probability sampling.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada BBPD Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil pengujian secara persial menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2018), yang mengatakan bahwa Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan manajemen maka dapat mendorong peningkatan kinerja pemerintah menjadi lebih efektif.

Berdasarkan hasil uji persial tersebut dapat dikatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi, semua pihak termasuk pegawai harus memiliki kesadaran akan pengendalian internal yang terdapat dalam instansi tersebut. Sehingga, apabila pengendalian internal pemerintah yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Krismiaji (2015:213) Pengendalian internal (internal control) adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi atau sistem. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju pada seluruh item pernyataan variabel pengendalian internal dimana para karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya dan prosedur yang ditetapkan, serta pemimpin melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja pegawai dengan demikian hal ini mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya, Susanto, (2018) yang menyatakan bahwa salah satu kunci agar pelayanan operasional yang di terapkan pada instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik dan efisien adalah menyelenggarakan suatu sistem pengendalian manajemen atau yang sering disebut dengan sistem pengendalian intern. Serta kualitas pengendalian intern suatu organisasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Sementara kualitas pengendalian intern yang buruk akan dapat mendorong kinerja organisasi semakin menurun. Pendapat tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listiana, (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan pengendalian membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan lebih memotivasi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

#### **Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo.**

Berdasarkan hasil pengujian secara persial menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil uji T tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara tingkat kinerja dengan tunjangan yang diberikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan ini hanya sesuai dengan grade/golongan pegawai, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju pada pernyataan Tunjangan kinerja saya dibayarkan sesuai dengan grade (golongan ruang) sebagai PNS. Serta banyaknya tugas yang diterima pegawai tidak berdampak terhadap tunjangan yang mereka terima. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban tidak setuju pada pernyataan Semakin banyak tugas yang diberikan akan berdampak pada tunjangan kinerja yang saya terima, Dan Pernyataan Semakin beresiko tugas yang saya kerjakan maka semakin banyak tunjangan kinerja yang saya terima, pernyataan ini mendapatkan jawaban yang didominasi oleh jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun para pegawai sudah mengambil tugas yang banyak dan beresiko tidak akan berdampak pada tunjangan kinerja yang mereka terima. Hal ini membuat para pegawai tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih aberesiko. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suparno, (2018:166) yang mengatakan bahwa tunjangan sering menimbulkan karyawan menjadi manja, dan lebih banyak mempertahankan karyawan malas dari pada yang rajin, tunjangan sering mengabaikan fungsi yang sesungguhnya ketika ia diciptakan, tunjangan juga dapat merupakan sumber keluhan, bila sampai terlupa akan menjadi tuntutan. Manfaat tunjangan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sering diragukan, karena ia hanya efektif pada awal diadakannya, tetapi kalau sudah lama dianggap sudah merupakan kewajiban, bukan merupakan rangsangan atau insentif untuk meningkatkan kinerja lagi.

#### **Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo.**

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengendalian internal dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2017) dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota pada Provinsi Lampung". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota pada Provinsi Lampung.

Hasil pengujian determinasi juga menunjukkan bahwa kurang lebih sekitar 64% informasi yang bisa diperoleh dari variabel pengendalian internal dan tunjangan kinerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai, semetara 36% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **KESIMPULAN**

1. Dari hasil pengujian secara persial menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo.
2. Dari hasil pengujian secara persial menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo.
3. Pengendalian internal dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Gorontalo. Dengan koefisien determinasi sebesar 64%, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 64% informasi yang bisa diperoleh dari pengendalian internal dan tunjangan kinerja dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara 36% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **SARAN**

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi, baik bagi perusahaan, akademisi, dan pihak lainnya, mengenai pengendalian internal, tunjangan kinerja, dan kinerja pegawai. Diharapkan juga dapat menambahkan variabel lain dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Tempat penelitian disarankan dilakukan pada lebih dari satu lokasi untuk membandingkan hasil penelitian pada setiap lokasi penelitian.
3. Bagi BPBD Provinsi Gorontalo disarankan agar bisa dijadikan bahan evaluasi atau tambahan pengetahuan tentang pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kinerja diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut, tinjauan atau analisis yang mendalam terhadap kebijakan tunjangan kinerja. Pegawai perlu diberikan sosialisasi dan pemahaman bahwa tunjangan kinerja merupakan bentuk hadiah dan penghargaan dimana pegawai yang berprestasi akan memperoleh ganjaran lebih besar dibandingkan yang malas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andayani, L. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Program Studi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara.
- Anggia Anggita, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung).
- Dermawan, Deni. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fitriani, S. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota pada Provinsi Lampung.
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, L. dkk. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Displin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, 4(02), 23-37.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Karim, D. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Jurnal Imiah Clean Government, 2(2), 189-201.

- Karinda, Kisman dan Jayalangi, La Ode Sabirila. 2018. "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kepala Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan." *Jurnal Ilmiah Clean Government*. Vol 2 No 1 Edisi Desember. Hal 15- 26.
- Khairunnisa. (2018) Pengaruh Infomasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran). Universitas Sumatera Utara.
- Kristina, (2015). Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Maharani, (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi*, 13(02).
- Mokoginta, N., Lambey, L., Pontoh, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(02, 874-890).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Rivai dan Ella Sagala, (2013), *Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers Jakarta
- Sedarmayanti. 2001 *Manajemen sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Suci, Ni, Gusti, Putri, C. (2015). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2018). Pagaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Widodo, Suparno Eko, 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winiawati, Marlia. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan SPBU. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.