



Efektivitas Sistem Penggajian ASN, Implikasinya terhadap Kompensasi Gaji pada Satpol PP Kota Palembang

Feri Santoro^{1*}, Siti Nurhayati Nafsiah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ferisantoro0509@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effectiveness of the Civil Apparatus (ASN) payroll system and its implications for salary compensation at the Palembang City Civil Service Police Unit (Satpol PP). The study employed a descriptive method with a qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, documentation, and literature review conducted from March to June 2026. The findings indicate that the ASN payroll system has been implemented effectively, as reflected in the timeliness and accuracy of salary payments, accurate employee data management, system transparency, simple administrative procedures, employee satisfaction, and the system's ability to minimize administrative errors. The effective payroll system positively affects salary compensation by improving employee welfare, increasing work motivation, strengthening discipline, and enhancing organizational productivity. However, several technical and administrative challenges remain, including delays in updating employee data, inconsistencies in attendance records, data input errors, and occasional information system disruptions. These constraints have not significantly affected the salary payment process and remain manageable. Therefore, this study recommends optimizing the payroll information system, improving employee data accuracy, strengthening internal control mechanisms, enhancing the competence of payroll management personnel, and increasing coordination among work units to further improve the effectiveness and reliability of the ASN payroll system.*

Keywords: ASN; Compensation; Effectiveness; Payroll System; Satpol PP.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) serta implikasinya terhadap kompensasi gaji di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka pada periode Maret hingga Juni 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian ASN telah berjalan secara efektif, yang ditunjukkan oleh ketepatan waktu dan ketepatan jumlah pembayaran gaji, keakuratan data pegawai, transparansi sistem, kemudahan prosedur administrasi, kepuasan pegawai, serta kemampuan sistem dalam meminimalkan kesalahan administrasi. Sistem penggajian yang efektif memberikan implikasi positif terhadap kompensasi gaji, yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai, mendorong motivasi kerja, memperkuat disiplin, dan meningkatkan produktivitas organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala teknis dan administratif, seperti keterlambatan pembaruan data pegawai, ketidaksesuaian data kehadiran, kesalahan input data, serta gangguan pada sistem informasi. Namun, kendala tersebut masih dapat diatasi dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kelancaran proses pembayaran gaji. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan optimalisasi sistem informasi penggajian, peningkatan akurasi data pegawai, penguatan mekanisme pengendalian internal, peningkatan kompetensi petugas pengelola penggajian, serta penguatan koordinasi antarunit kerja guna meningkatkan efektivitas dan keandalan sistem penggajian ASN.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Efektivitas; Kompensasi; Satpol PP; Sistem Penggajian.

1. LATAR BELAKANG

Gaji merupakan kompensasi dasar berupa honorarium yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan jabatan dibayarkan sesuai dengan tingkat jabatan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja yang umumnya tergabung bersama gaji bulanan. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau

dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu, dengan detail jenis dan besarnya yang biasa tertera secara rinci pada slip gaji atau laporan penghasilan dari pemberi kerja. Setiap gaji dan tunjangan memiliki persyaratan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar memperoleh hak tersebut, salah satunya adalah kinerja PNS. Selain itu, terdapat berbagai macam tunjangan yang ditujukan untuk PNS, seperti tunjangan keluarga, di mana setiap anggota keluarga mendapatkan tunjangan yang dihitung dan dijumlahkan sehingga memperoleh total tunjangan. Namun, seorang PNS harus mengumpulkan beberapa data dari setiap anggota keluarganya, kemudian menyetorkannya ke bagian Umum dan Kepegawaian untuk dikoreksi, sehingga hasilnya dapat langsung disetorkan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Kasat Pol PP) Kota Palembang.

Namun demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan sistem penggajian ASN di lingkungan Satpol PP Kota Palembang sering kali menghadapi berbagai kendala teknis dan administratif yang berpotensi mengganggu efektivitas penyaluran hak keuangan pegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan sejumlah permasalahan seperti keterlambatan pembaruan data kepegawaian yang menyebabkan ketidaksesuaian besaran tunjangan, ketidakakuratan rekapitulasi absensi elektronik yang memengaruhi perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kesalahan input data administrasi, serta gangguan pada sistem informasi penggajian yang memperlambat proses verifikasi dan pencairan gaji. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan akan sistem penggajian yang ideal tepat waktu, akurat, transparan, dan akuntabel dengan realitas di lapangan yang masih diwarnai hambatan-hambatan operasional. Lebih lanjut, ketidakefektifan sistem tersebut tidak hanya berdampak pada kepastian finansial pegawai, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik di lingkungan Satpol PP.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk menganalisis secara mendalam efektivitas sistem penggajian ASN yang diterapkan di Satpol PP Kota Palembang serta mengidentifikasi implikasi sistem tersebut terhadap kompensasi gaji yang diterima pegawai. Secara khusus, penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan struktur dan mekanisme penggajian yang berjalan, mengevaluasi sejauh mana indikator efektivitas (ketepatan waktu, keakuratan jumlah, transparansi, kemudahan prosedur, dan kepuasan pegawai) telah terpenuhi, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang masih dihadapi beserta upaya perbaikannya. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi kebijakan bagi Pemerintah Kota Palembang

dalam meningkatkan tata kelola penggajian ASN yang lebih efektif, efisien, dan berkeadilan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan salah satu konsep penting dalam ilmu administrasi publik dan manajemen yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan target, sasaran, maupun tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, efektivitas menjadi ukuran keberhasilan instansi dalam memberikan pelayanan publik, termasuk dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dan sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem penggajian yang efektif mampu menjamin ketepatan pembayaran gaji, keakuratan data pegawai, transparansi proses, serta memberikan kepuasan kepada pegawai.

Berdasarkan pengertian tersebut, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu sistem atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Sistem Penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu mekanisme yang terintegrasi dan terstruktur yang digunakan oleh pemerintah untuk mengelola, menghitung, menetapkan, dan membayarkan hak keuangan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem ini mencakup berbagai prosedur administrasi, pengelolaan data kepegawaian, perhitungan komponen penghasilan, proses verifikasi, hingga pembayaran gaji yang dilakukan secara berkala kepada ASN.

Penggajian ASN tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemberian kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan pegawai, tetapi juga menjadi instrumen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan, profesionalisme, disiplin, motivasi kerja, serta kinerja ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian ASN harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, transparansi, akuntabilitas, dan kepastian hukum.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebagai konsekuensi dari status tersebut, ASN memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak sebagai bentuk penghargaan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Penghasilan tersebut diberikan

melalui sistem penggajian yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan jabatan, masa kerja, kinerja, dan tanggung jawab pegawai.

Pelaksanaan sistem penggajian ASN di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Keuangan dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara yang mengatur teknis pembayaran gaji ASN, Peraturan Pemerintah mengenai tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan ASN, dan Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah yang mengatur Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintah daerah.

Dasar hukum tersebut menjadi pedoman bagi seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan sistem penggajian ASN agar berjalan sesuai ketentuan yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun keuangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. ASN memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Satpol PP memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas daerah melalui penegakan peraturan daerah (Perda) dan peraturan kepala daerah (Perkada), sehingga tercipta kondisi masyarakat yang tertib, aman, dan kondusif bagi pelaksanaan pembangunan daerah.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Satpol PP menjadi salah satu unsur pelaksana pemerintahan daerah yang memiliki fungsi penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah.

Dalam struktur pemerintahan daerah, Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Sebagai perangkat daerah, Satpol PP memiliki kedudukan yang sejajar dengan organisasi perangkat daerah lainnya, seperti dinas dan badan daerah. Namun demikian, karakteristik tugas Satpol PP berbeda karena lebih menitikberatkan pada fungsi pengawasan, penertiban, pengamanan, dan penegakan regulasi daerah. Kedudukan tersebut menjadikan Satpol PP sebagai unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah karena berperan menjaga stabilitas sosial yang mendukung pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018, tugas pokok Satpol PP adalah “Menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat”. Dari tugas pokok tersebut dapat dipahami bahwa Satpol PP memiliki tanggung jawab yang luas dalam menjaga kepatuhan masyarakat terhadap regulasi daerah serta menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan tertib.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Satpol PP memiliki beberapa fungsi utama sebagai berikut: 1) Penyusunan Program Penegakan Peraturan Daerah; 2) Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda dan Perkada; 3) Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat; 4) Pelaksanaan Perlindungan Masyarakat; 5) Koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum; dan 6) Pengawasan terhadap Kepatuhan Masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah Sat Pol PP Kota Palembang, dilakukan pada bagian Umum dan Kepegawaian selama 90 harikerja terhitung dari tanggal 01 Maret s.d. 01 Juni 2026. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai kondisi yang terjadi di lapangan, khususnya terkait sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterapkan pada Satpol PP Kota Palembang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi (pengamatan langsung), wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Palembang, Satpol PP Kota Palembang melaksanakan sistem penggajian yang berpedoman pada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang diterbitkan oleh

pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pelaksanaan sistem penggajian dilakukan secara terintegrasi antara Bagian Umum dan Kepegawaian, Bagian Keuangan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), serta lembaga perbankan yang ditunjuk sebagai mitra penyaluran gaji ASN.

Dalam pelaksanaannya, sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang telah memanfaatkan teknologi informasi yang terintegrasi dengan sistem administrasi kepegawaian dan sistem pengelolaan keuangan daerah. Pemanfaatan teknologi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat proses administrasi, meminimalkan kesalahan perhitungan, serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan hak-hak keuangan pegawai.

Secara umum, sistem penggajian ASN di Satpol PP Kota Palembang terdiri atas beberapa tahapan yang saling berkaitan mulai dari pengumpulan data pegawai, pengolahan data kehadiran, penyusunan daftar gaji, verifikasi dan validasi, persetujuan pembayaran, pencairan dana, hingga pelaporan dan pengarsipan dokumen penggajian. Seluruh tahapan tersebut harus dilaksanakan secara sistematis agar pembayaran gaji dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dasar Pelaksanaan Sistem Penggajian ASN

Pelaksanaan sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang didasarkan pada berbagai regulasi yang mengatur hak keuangan pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Beberapa regulasi yang menjadi landasan pelaksanaan sistem penggajian antara lain: 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; 2) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil; 3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah; 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur pengelolaan keuangan daerah; 5) Peraturan Wali Kota Palembang tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP); dan 6) Ketentuan teknis lainnya yang mengatur pembayaran gaji, tunjangan, dan penghasilan ASN.

Mekanisme Sistem Penggajian ASN

Mekanisme penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang saling terhubung dan melibatkan berbagai pihak yang memiliki kewenangan masing-masing. Tahap pertama dalam sistem penggajian adalah pengumpulan dan pembaruan data kepegawaian. Bagian Umum dan Kepegawaian bertanggung jawab untuk memastikan seluruh data pegawai selalu diperbarui.

Data yang dikelola meliputi Nama lengkap pegawai, Nomor Induk Pegawai (NIP), Pangkat dan golongan ruang, Jabatan struktural atau fungsional, Masa kerja golongan, Status perkawinan, Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan, Nomor rekening bank, Riwayat kenaikan pangkat, Riwayat mutasi jabatan, Data pensiun, dan Data cuti dan izin pegawai.

Tahap berikutnya adalah pengelolaan data kehadiran pegawai. Kehadiran ASN menjadi salah satu indikator penting yang digunakan dalam penentuan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan tunjangan kinerja. Satpol PP Kota Palembang menggunakan sistem absensi elektronik yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian Pemerintah Kota Palembang. Setiap pegawai wajib melakukan absensi masuk dan absensi pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

Data absensi tersebut kemudian direkapitulasi setiap bulan untuk mengetahui: 1) Tingkat kehadiran pegawai; 2) Keterlambatan hadir; 3) Pulang sebelum waktunya; 4) Ketidakhadiran tanpa keterangan; dan 5) Cuti dan izin resmi. Data tersebut diverifikasi oleh Bagian Kepegawaian dan dijadikan dasar penilaian disiplin kerja pegawai. Setelah seluruh data pegawai dan data kehadiran selesai diverifikasi, Bagian Keuangan melakukan penyusunan daftar gaji pegawai. Daftar gaji memuat seluruh komponen penghasilan dan potongan yang menjadi hak dan kewajiban ASN.

Komponen Pendapatan terdiri dari 1) Gaji Pokok; 2) Tunjangan Suami/Istri; 3) Tunjangan Anak; 4) Tunjangan Jabatan; 5) Tunjangan Kinerja; 6) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP); 7) Tunjangan Beras; dan 8) Honorarium tertentu sesuai ketentuan. Adapun Komponen Potongan terdiri dari: 1) Pajak Penghasilan (PPH Pasal 21); 2) Iuran Taspen; 3) Iuran BPJS Kesehatan; 4) Potongan Koperasi Pegawai; 5) Potongan Pinjaman Pegawai; dan 6) Potongan lainnya sesuai ketentuan.

Proses Verifikasi dan Validasi Penggajian

Setelah daftar gaji selesai disusun, dilakukan proses verifikasi dan validasi secara berlapis oleh pejabat yang berwenang. Proses verifikasi meliputi: 1) Pemeriksaan identitas pegawai; 2) Pemeriksaan pangkat dan jabatan; 3) Pemeriksaan status keluarga; 4) Pemeriksaan data absensi; 5) Pemeriksaan komponen tunjangan; 6) Pemeriksaan potongan; dan 7) Pemeriksaan total pembayaran. Tahapan ini bertujuan untuk mencegah kesalahan administrasi dan kesalahan perhitungan dalam proses penggajian.

Persetujuan dan Pencairan Gaji ASN

Setelah proses verifikasi selesai dilakukan, daftar gaji diajukan kepada pejabat yang berwenang untuk memperoleh persetujuan pembayaran. Persetujuan tersebut menjadi dasar

bagi bagian keuangan untuk mengajukan pencairan dana kepada Pemerintah Kota Palembang melalui mekanisme pengelolaan keuangan daerah. Pembayaran gaji dilakukan melalui sistem transfer langsung ke rekening masing-masing pegawai.

Sistem pembayaran melalui transfer bank memberikan berbagai keuntungan, yaitu 1) Mempercepat proses pembayaran; 2) Mengurangi risiko kehilangan dana; 3) Meningkatkan transparansi; 4) Mempermudah pelacakan transaksi; dan 5) Mengurangi potensi penyalahgunaan dana. Dengan sistem tersebut, ASN dapat menerima gaji secara langsung tanpa datang ke bagian keuangan untuk mengambil pembayaran secara tunai.

Pengendalian Internal dalam Sistem Penggajian

Pengendalian tersebut meliputi: 1) Pemisahan tugas antara bagian kepegawaian dan bagian keuangan; 2) Pemeriksaan berlapis terhadap data pegawai; 3) Penggunaan absensi elektronik; 4) Otorisasi pembayaran oleh pejabat berwenang; 5) Pengarsipan dokumen secara sistematis; 6) Audit internal secara berkala; dan 7) Monitoring terhadap pelaksanaan pembayaran gaji. Pengendalian internal tersebut sangat penting untuk menjaga keamanan data, menghindari kesalahan administrasi, serta memastikan bahwa seluruh proses penggajian berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Peran Sistem Penggajian dalam Mendukung Kinerja ASN

Sistem penggajian yang baik tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembayaran hak pegawai, tetapi juga memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Melalui sistem penggajian yang efektif, ASN memperoleh kepastian mengenai hak keuangan yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, pemberian TPP yang dikaitkan dengan disiplin dan kinerja mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, mematuhi aturan kehadiran, serta melaksanakan tugas secara lebih profesional.

Analisis Efektivitas Sistem Penggajian ASN

Analisis efektivitas sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa indikator efektivitas yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu ketepatan waktu pembayaran gaji, ketepatan jumlah pembayaran gaji, keakuratan data kepegawaian, transparansi sistem penggajian, kemudahan prosedur administrasi, kepuasan pegawai terhadap sistem penggajian, serta kemampuan sistem dalam meminimalkan kesalahan administrasi.

Analisis Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji

Ketepatan waktu pembayaran gaji merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas sistem penggajian. Pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu akan

memberikan kepastian bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan, pembayaran gaji ASN di lingkungan Satpol PP Kota Palembang dilakukan secara rutin setiap bulan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Palembang. Proses pembayaran dilaksanakan melalui sistem transfer langsung ke rekening masing-masing pegawai sehingga mempercepat proses penyaluran dana dan mengurangi potensi keterlambatan pembayaran.

Ketepatan waktu pembayaran tersebut didukung oleh adanya koordinasi yang baik antara Bagian Kepegawaian, Bagian Keuangan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), serta pihak perbankan yang menjadi mitra pemerintah daerah. Sebelum proses pembayaran dilakukan, seluruh data pegawai dan komponen penghasilan terlebih dahulu diverifikasi sehingga meminimalkan kemungkinan terjadinya penundaan akibat kesalahan administrasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu pembayaran gaji telah terpenuhi dengan baik. Pembayaran gaji yang tepat waktu memberikan dampak positif terhadap stabilitas ekonomi pegawai, meningkatkan rasa aman dalam bekerja, serta mendukung peningkatan motivasi kerja ASN di lingkungan Satpol PP Kota Palembang.

Analisis Ketepatan Jumlah Pembayaran Gaji

Berdasarkan hasil observasi, proses penyusunan daftar gaji di Satpol PP Kota Palembang dilakukan melalui beberapa tahapan pemeriksaan yang ketat. Data pegawai yang digunakan dalam perhitungan gaji terlebih dahulu diverifikasi oleh bagian kepegawaian sebelum diserahkan kepada bagian keuangan untuk diproses lebih lanjut.

Penerapan sistem verifikasi berlapis membantu memastikan bahwa seluruh komponen tersebut dihitung secara tepat dan sesuai dengan kondisi masing-masing pegawai. Dengan demikian, risiko terjadinya kekurangan pembayaran (underpayment) maupun kelebihan pembayaran (overpayment) dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil pengamatan, tidak ditemukan permasalahan yang signifikan terkait kesalahan jumlah pembayaran gaji. Oleh karena itu, indikator ketepatan jumlah pembayaran dapat dikatakan telah berjalan secara efektif.

Analisis Keakuratan Data Kepegawaian

Keakuratan data kepegawaian merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan sistem penggajian. Data yang tidak akurat dapat menyebabkan kesalahan dalam perhitungan gaji dan tunjangan sehingga berpotensi menimbulkan kerugian baik bagi pegawai maupun instansi.

Satpol PP Kota Palembang secara rutin melakukan pembaruan data kepegawaian apabila terjadi perubahan yang berkaitan dengan: 1) Kenaikan pangkat; 2) Kenaikan gaji berkala; 3) Mutasi jabatan; 4) Perubahan status perkawinan; 5) Penambahan atau pengurangan tanggungan keluarga; dan 6) Perubahan rekening bank pegawai. Bagian Kepegawaian memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh data yang digunakan dalam proses penggajian telah sesuai dengan kondisi terbaru pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, pengelolaan data kepegawaian dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Seluruh dokumen pendukung disimpan dalam arsip kepegawaian yang memudahkan proses verifikasi apabila diperlukan. Keakuratan data yang baik menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang.

Analisis Transparansi Sistem Penggajian

Transparansi merupakan prinsip penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam sistem penggajian, transparansi bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai komponen-komponen penghasilan dan potongan yang diterapkan dalam perhitungan gaji. Berdasarkan hasil observasi, sistem penggajian ASN di Satpol PP Kota Palembang telah menerapkan prinsip transparansi melalui penyajian rincian penghasilan dan potongan yang dapat diketahui oleh masing-masing pegawai.

Pegawai dapat mengetahui: 1) Besaran gaji pokok yang diterima; 2) Besaran tunjangan yang diperoleh; 3) Potongan yang dikenakan; dan 4) Jumlah penghasilan bersih yang diterima. Selain itu, penggunaan sistem pembayaran non-tunai melalui transfer bank memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melakukan pengecekan terhadap dana yang diterima setiap bulan. Transparansi yang baik mampu meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi serta mengurangi potensi munculnya konflik yang berkaitan dengan pembayaran gaji.

Analisis Kemudahan Prosedur Administrasi

Kemudahan prosedur administrasi merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingkat efisiensi sistem penggajian. Semakin sederhana dan terintegrasi prosedur yang digunakan, maka semakin efektif sistem tersebut dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan, proses administrasi penggajian di Satpol PP Kota Palembang telah memanfaatkan teknologi informasi yang cukup baik. Penggunaan sistem absensi elektronik dan pengelolaan data pegawai secara digital membantu mempercepat proses administrasi.

Beberapa manfaat yang diperoleh dari sistem tersebut antara lain: 1) Mengurangi penggunaan dokumen manual; 2) Mempercepat proses verifikasi data; 3) Memudahkan

pencarian informasi pegawai; 4) Mengurangi risiko kehilangan dokumen; dan 5) Meningkatkan efisiensi kerja pegawai administrasi. Dengan adanya dukungan teknologi informasi, proses penggajian dapat dilaksanakan secara lebih cepat, efektif, dan akurat dibandingkan dengan sistem manual.

Analisis Kepuasan Pegawai terhadap Sistem Penggajian

Kepuasan pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan sistem penggajian. Pegawai yang merasa puas terhadap sistem penggajian cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar ASN di lingkungan Satpol PP Kota Palembang merasa bahwa sistem penggajian yang diterapkan telah mampu memenuhi hak-hak keuangan mereka dengan baik.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai antara lain: 1) Pembayaran gaji yang tepat waktu; 2) Ketepatan jumlah pembayaran; 3) Kejelasan komponen penghasilan; 4) Kemudahan memperoleh informasi terkait gaji; dan 5) Adanya TPP yang mendukung peningkatan kesejahteraan. Meskipun demikian, beberapa pegawai masih mengharapkan peningkatan kesejahteraan melalui penyesuaian tambahan penghasilan yang lebih sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan yang mereka hadapi di lapangan.

Analisis Kemampuan Sistem dalam Meminimalkan Kesalahan Administrasi

Salah satu tujuan utama sistem penggajian adalah meminimalkan kesalahan administrasi yang dapat menghambat proses pembayaran hak pegawai. Kesalahan administrasi dapat berupa kesalahan input data, kesalahan perhitungan, kesalahan identitas pegawai, maupun kesalahan pencatatan keuangan. Berdasarkan hasil pengamatan, Satpol PP Kota Palembang telah menerapkan beberapa bentuk pengendalian internal yang efektif, yaitu: 1) Pemisahan tugas antara bagian kepegawaian dan bagian keuangan; 2) Verifikasi data secara berlapis; 3) Penggunaan sistem absensi elektronik; 4) Persetujuan pembayaran oleh pejabat berwenang; 5) Pengarsipan dokumen yang sistematis; dan 6) Pemeriksaan administrasi secara berkala.

Hasil Analisis Efektivitas Sistem Penggajian ASN

Berdasarkan seluruh indikator yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang telah berjalan secara efektif. Hal ini terlihat dari terpenuhinya indikator-indikator efektivitas yang meliputi ketepatan waktu pembayaran, ketepatan jumlah pembayaran, keakuratan data kepegawaian, transparansi sistem, kemudahan administrasi, tingkat kepuasan pegawai, serta kemampuan sistem dalam meminimalkan kesalahan administrasi.

Meskipun masih terdapat beberapa kendala yang bersifat teknis dan administratif,

seperti keterlambatan pembaruan data tertentu atau gangguan sistem informasi yang terjadi sewaktu-waktu, namun secara keseluruhan kendala tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan sistem penggajian. Dengan demikian, sistem penggajian ASN yang diterapkan pada Satpol PP Kota Palembang dapat dikatakan telah mampu mendukung kesejahteraan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat disiplin organisasi, serta menunjang efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kendala dalam Sistem Penggajian ASN

Dalam pelaksanaannya, sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung proses pembayaran hak-hak keuangan pegawai secara rutin. Namun demikian, pelaksanaan sistem penggajian masih menghadapi beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan penggajian apabila tidak ditangani secara tepat. Kendala-kendala tersebut dapat berasal dari faktor manusia (human factor), faktor administrasi, faktor teknologi informasi, maupun faktor koordinasi antarunit kerja yang terlibat dalam proses penggajian.

Keterlambatan Pembaruan Data Kepegawaian

Salah satu kendala yang sering ditemukan dalam sistem penggajian ASN adalah keterlambatan dalam pembaruan data kepegawaian. Data kepegawaian merupakan dasar utama dalam proses perhitungan gaji dan tunjangan pegawai. Oleh karena itu, setiap perubahan data harus segera dilaporkan dan diperbarui agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pembayaran hak pegawai. Apabila perubahan tersebut tidak segera diproses oleh bagian kepegawaian, maka dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara hak yang seharusnya diterima pegawai dengan jumlah yang dibayarkan.

Ketidaksesuaian Data Kehadiran Pegawai

Data kehadiran merupakan salah satu komponen penting dalam penentuan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan tunjangan kinerja. Dalam praktiknya, masih terdapat kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian data absensi yang disebabkan oleh berbagai faktor. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian data kehadiran antara lain: 1) Gangguan jaringan internet pada sistem absensi elektronik; 2) Kerusakan perangkat absensi; 3) Kesalahan pegawai dalam melakukan absensi; 4) Ketidaksesuaian pencatatan jam kerja; dan 5) Keterlambatan penginputan data absensi.

Apabila data kehadiran tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, maka akan memengaruhi hasil perhitungan tunjangan kinerja dan TPP yang diterima oleh pegawai. Oleh karena itu, diperlukan proses verifikasi yang cermat sebelum data digunakan sebagai dasar

penghitungan penghasilan.

Kesalahan Input Data Administrasi

Meskipun sebagian besar proses administrasi telah menggunakan sistem komputerisasi, faktor manusia masih memiliki peran penting dalam proses pengelolaan data penggajian. Kesalahan input data dapat terjadi akibat kurangnya ketelitian petugas atau tingginya volume pekerjaan administrasi.

Kesalahan yang berpotensi terjadi meliputi: 1) Kesalahan penulisan identitas pegawai; 2) Kesalahan memasukkan nomor rekening; 3) Kesalahan memasukkan golongan atau jabatan; 4) Kesalahan perhitungan komponen tunjangan; dan 5) Kesalahan pencatatan potongan penghasilan. Kesalahan administrasi semacam ini dapat menyebabkan keterlambatan pembayaran atau ketidaksesuaian jumlah penghasilan yang diterima pegawai sehingga memerlukan proses koreksi administrasi lebih lanjut.

Gangguan Sistem Informasi dan Teknologi

Seiring berkembangnya digitalisasi administrasi pemerintahan, sistem penggajian sangat bergantung pada teknologi informasi. Ketergantungan tersebut memberikan banyak manfaat, namun juga menimbulkan risiko apabila terjadi gangguan teknis pada sistem yang digunakan. Gangguan yang dapat terjadi antara lain: 1) Server mengalami gangguan; 2) Koneksi internet tidak stabil; 3) Sistem aplikasi mengalami error; 4) Pemadaman listrik; dan Kerusakan perangkat keras komputer. Gangguan tersebut dapat memperlambat proses pengolahan data dan berpotensi menghambat proses penyusunan daftar gaji apabila tidak segera ditangani oleh petugas yang berwenang.

Keterlambatan Proses Administrasi Antar bagian

Pelaksanaan sistem penggajian melibatkan beberapa unit kerja yang saling berkoordinasi, antara lain bagian kepegawaian, bagian keuangan, BKPSDM, BPKAD, serta pihak perbankan. Apabila salah satu unit mengalami keterlambatan dalam menyampaikan data atau dokumen yang diperlukan, maka proses penggajian secara keseluruhan dapat terhambat. Koordinasi yang kurang optimal dapat menyebabkan: 1) Keterlambatan verifikasi data; 2) Keterlambatan penyusunan daftar gaji; 3) Keterlambatan persetujuan pembayaran; dan 4) Keterlambatan pencairan dana. Oleh karena itu, komunikasi dan koordinasi antarunit kerja menjadi faktor penting dalam menjamin kelancaran sistem penggajian.

Perubahan Regulasi Penggajian

Pemerintah secara berkala melakukan penyesuaian kebijakan terkait penggajian ASN, baik yang berkaitan dengan kenaikan gaji pokok, perubahan tunjangan, maupun kebijakan tambahan penghasilan pegawai. Perubahan regulasi tersebut mengharuskan instansi melakukan

penyesuaian administrasi dan sistem informasi yang digunakan. Apabila proses penyesuaian tidak dilakukan dengan cepat dan tepat, maka dapat menimbulkan kendala dalam pelaksanaan penggajian.

Analisis Kendala Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil observasi, kendala-kendala yang terjadi dalam sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan dan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kelancaran pembayaran gaji pegawai. Namun demikian, kendala tersebut tetap memerlukan perhatian agar efektivitas sistem penggajian dapat terus ditingkatkan dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dapat semakin optimal.

Implikasi Sistem Penggajian terhadap Kompensasi Gaji ASN

Pada Satpol PP Kota Palembang, sistem penggajian yang diterapkan memiliki berbagai implikasi positif terhadap kompensasi pegawai baik dari aspek ekonomi, psikologis, maupun organisasi. Sistem penggajian yang efektif tidak hanya menjamin pembayaran hak pegawai, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja ASN.

Meningkatkan Kesejahteraan ASN

Implikasi utama dari sistem penggajian yang efektif adalah meningkatnya kesejahteraan pegawai. Pembayaran gaji yang tepat waktu dan sesuai ketentuan memungkinkan ASN memenuhi kebutuhan hidup pribadi maupun keluarganya secara lebih baik. Kesejahteraan yang meningkat dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain: 1) Meningkatkan kualitas hidup pegawai; 2) Mengurangi tekanan ekonomi; 3) Meningkatkan rasa aman dalam bekerja; 4) Meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi. Pegawai yang merasa hak-haknya diberikan secara adil dan tepat waktu cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Pemberian komponen penghasilan seperti TPP, Tunjangan kinerja, dan Tunjangan jabatan menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dalam organisasi. Kondisi tersebut mendorong ASN untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Sistem penggajian yang terintegrasi dengan data kehadiran memberikan dampak positif terhadap tingkat disiplin pegawai. Kehadiran yang baik akan memengaruhi besaran TPP dan tunjangan kinerja yang diterima. Akibatnya, pegawai menjadi lebih Tepat waktu dalam bekerja, Patuh terhadap jam kerja, Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan

Konsisten dalam menjaga tingkat kehadiran.

Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Pegawai yang memperoleh kompensasi secara layak cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang merasa tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai. Peningkatan produktivitas terlihat melalui Penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, Kualitas pelayanan yang lebih baik, Tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah, dan Meningkatnya pencapaian target organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mendukung Penerapan Sistem Merit

Sistem merit merupakan sistem manajemen ASN yang menekankan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme sebagai dasar pengelolaan pegawai. Melalui pemberian TPP dan tunjangan kinerja yang dikaitkan dengan prestasi kerja, sistem penggajian pada Satpol PP Kota Palembang telah mendukung penerapan prinsip-prinsip sistem merit dalam birokrasi pemerintahan.

Meningkatkan Kepuasan Kerja ASN

Kompensasi yang memadai akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap sistem penggajian biasanya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja tersebut berdampak pada Menurunnya tingkat keluhan pegawai, Meningkatnya semangat kerja, Terjaganya hubungan kerja yang harmonis, dan Meningkatnya loyalitas terhadap instansi.

Analisis Implikasi Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil observasi, sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang telah memberikan implikasi positif terhadap kompensasi pegawai. Sistem yang berjalan efektif mampu mendukung kesejahteraan, motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja ASN sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Upaya Peningkatan Efektivitas Sistem Penggajian ASN

Meskipun sistem penggajian ASN pada Satpol PP Kota Palembang telah berjalan dengan baik, upaya peningkatan efektivitas tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan guna menghadapi perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Optimalisasi Sistem Informasi Penggajian

Pengembangan sistem informasi penggajian yang lebih modern dan terintegrasi perlu terus dilakukan agar seluruh proses administrasi dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Optimalisasi sistem dapat dilakukan melalui Integrasi data kepegawaian dan penggajian, Otomatisasi proses perhitungan gaji, Peningkatan keamanan data, dan Pengembangan sistem monitoring pembayaran.

Peningkatan Akurasi Data Kepegawaian

Pembaruan data pegawai perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang digunakan dalam sistem penggajian selalu sesuai dengan kondisi aktual pegawai. Langkah yang dapat dilakukan meliputi Verifikasi data rutin, Audit data kepegawaian, Pemutakhiran database pegawai, dan Digitalisasi dokumen kepegawaian.

Penguatan Pengendalian Internal

Pengendalian internal yang kuat akan membantu mencegah terjadinya kesalahan administrasi maupun penyalahgunaan wewenang dalam sistem penggajian. Beberapa langkah yang dapat dilakukan yaitu Verifikasi berlapis, Pemisahan fungsi kerja, Audit internal berkala, dan Monitoring transaksi penggajian.

Peningkatan Kompetensi Pegawai Pengelola Penggajian

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan faktor utama keberhasilan sistem penggajian. Oleh karena itu perlu dilakukan Pelatihan pengelolaan penggajian, Bimbingan teknis aplikasi penggajian, Pelatihan teknologi informasi, Pengembangan kompetensi administrasi kepegawaian.

Peningkatan Koordinasi Antarbagian

Efektivitas sistem penggajian sangat dipengaruhi oleh koordinasi antara bagian kepegawaian, bagian keuangan, BKPSDM, BPKAD, dan pihak perbankan. Koordinasi dapat dilakukan melalui Rapat koordinasi rutin, Penyamaan prosedur kerja, Sistem pertukaran data yang terintegrasi, dan Penyusunan standar operasional prosedur (SOP).

Pemanfaatan Teknologi Digital Secara Maksimal

Transformasi digital menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas sistem penggajian. Pemanfaatan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan transparansi pelayanan administrasi. Implementasi teknologi digital dapat berupa Arsip elektronik (e-arsip), Sistem absensi berbasis digital, Dashboard monitoring penggajian, dan Sistem pelaporan otomatis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sistem tersebut telah berjalan dengan efektif. Efektivitas ini dibuktikan melalui terpenuhinya indikator-indikator utama, mulai dari ketepatan waktu pembayaran, akurasi jumlah dan data kepegawaian, transparansi, kemudahan prosedur administrasi, hingga kemampuan sistem dalam meminimalkan kesalahan. Penerapan sistem yang efektif ini terbukti memberikan implikasi positif terhadap kompensasi pegawai, yang secara langsung mendukung peningkatan kesejahteraan, memacu motivasi kerja, memperkuat kedisiplinan, serta mendongkrak produktivitas ASN di lingkungan organisasi. Meskipun sistem telah berjalan dengan baik, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala teknis maupun administratif yang berpotensi memengaruhi efektivitas jika tidak ditangani dengan tepat. Hambatan-hambatan tersebut meliputi keterlambatan dalam pembaruan data kepegawaian, ketidaksesuaian rekapitulasi data absensi, kesalahan input data oleh petugas, hingga gangguan teknis pada sistem informasi dan teknologi. Kendati demikian, seluruh kendala tersebut masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan dan sejauh ini belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kelancaran proses pembayaran hak-hak keuangan pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, A., & Chasanah, U. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *eCo-Fin: Economics and Financial*, 5(1), 10–22.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaisah, N. (2023). Pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–8.
- Ekowati, & Supintar. (2025). *Efektivitas digitalisasi manajemen PNS*. *Ejournal IPDN*.
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 323–334. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12079>
- Kulwiala, A., Mulyana, R., & Saputra, D. (2021). Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan dampaknya pada kinerja individual ASN. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 50–65. <https://doi.org/10.30598/kupna.v1.i2.p51-59>
- Liliani, & Yudiantara. (2022). *Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian ASN dan non-ASN*. *Ejournal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Monica, N., Susanti, F., & Yuliana, R. (2021). Transparansi sistem penggajian dan pengaruhnya terhadap kepercayaan serta kepuasan pegawai. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 1(2), 45–56.
- Prisna, A., & Kusmilawaty, K. (2022). Penerapan sistem informasi administrasi penggajian dalam meminimalisir kesalahan pelaporan keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 6(1), 44–55.

- Putra, R. A. (2023). Analisis kebijakan sistem kompensasi dan tambahan penghasilan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, 12(1), 34–48.
- Putri, & Suyaman. (2023). *Sistem informasi manajemen penggajian ASN (SIMGAJI) Kabupaten Indramayu. Jurnal Peneliti*.
- Salsabillah, & Mursyidah. (2023). *Efektivitas SIMPEG pada BKD Sidoarjo. Web of Scientist*.
- Samosir, M. S., Dekrita, Y. A., & Narek, Y. B. (2023). Evaluasi efektivitas sistem informasi penggajian ASN dalam mengatasi hambatan administrasi. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 15–28.
- Sanjaya, et al. (2022). *[Judul artikel belum dicantumkan]. [Nama jurnal belum dicantumkan]*.
- Toha, M., & Mulyati, S. (2022). Efektivitas sistem informasi akuntansi dalam tata kelola sistem penggajian pegawai negeri. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 80–95.
- Umakaapa, M., & Sjaaf, A. C. (2021). Efektivitas penggajian dan tunjangan berbasis kinerja dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(1), 12–25.
- Wahab, et al. (2024). *Analisis sistem informasi penggajian pegawai instansi pemerintah daerah. Journal FKPT*.