Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)
Vol. 1, No. 2, Agustus 2025
Page: 159 - 164

Analisis Implementasi Kenaikan Gaji Berkala dan Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire

Emi Vera Adriana Marani[1*], Sita Yubelina Sabandar[2], Since Erna Lamba[3]

[1,2,3]Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:
gebrialaghe@gmail.com[1*]
[*]Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kenaikan gaji berkala (KGB) serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pejabat struktural dan staf yang terlibat langsung dalam proses kenaikan gaji berkala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan KGB berjalan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, kehadiran, serta motivasi kerja pegawai. Sistem KGB dinilai transparan, akurat, dan sulit dimanipulasi sehingga menumbuhkan rasa keadilan dan tanggung jawab individu. Dampak positif juga terlihat dari perubahan budaya kerja yang lebih tertib dan profesional dibandingkan sebelum penerapan KGB. Meski demikian, masih ditemukan kendala teknis seperti keterlambatan pengusulan dan kurangnya kelengkapan arsip, namun dapat diatasi melalui dukungan pimpinan dan evaluasi berkala. Dengan demikian, implementasi KGB terbukti berkontribusi signifikan dalam memperbaiki manajemen kepegawaian serta mendukung reformasi birokrasi di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata kunci: kenaikan gaji berkala, kinerja pegawai, kedisiplinan, motivasi kerja, reformasi birokrasi

Abstract

This study aims to analyze the implementation of periodic salary increases (KGB) and their impact on employee performance at the Regional Secretariat of Nabire Regency. A qualitative descriptive approach was employed, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. Informants consisted of structural officials and staff directly involved in the periodic salary increase process. The findings reveal that the implementation of KGB effectively improves employee discipline, attendance, and work motivation. The system is perceived as transparent, accurate, and resistant to manipulation, thereby fostering fairness and individual responsibility. Furthermore, a positive shift in organizational culture was observed, with employees demonstrating greater punctuality and professionalism compared to the pre-implementation period. Despite several technical challenges—such as delays in submission and incomplete documentation—these issues were mitigated through leadership support and periodic evaluation. Overall, the KGB implementation significantly contributes to enhancing human resource management and supports bureaucratic reform within local government institutions.

Keywords: *periodic salary increase, employee performance, discipline, work motivation, bureaucratic reform*

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan penting dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemberian insentif yang disertai dengan kedisiplinan kerja mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Ameliana, 2025). Temuan serupa juga diperoleh dalam studi di sektor pendidikan tinggi publik, di mana praktik kompensasi yang mencakup gaji kompetitif, penghargaan, promosi, dan jaminan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja staf (Ali et al., 2020).

Dalam konteks pelayanan publik di Indonesia, kenaikan gaji berkala (KGB) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan kedelapan belas atas PP No. 7 Tahun 1977 mengenai Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. KGB diberikan setiap dua tahun sekali bagi PNS yang memenuhi persyaratan masa kerja serta penilaian kinerja dengan predikat minimal "baik". Kebijakan ini tidak hanya dimaksudkan sebagai penghargaan atas masa kerja, tetapi juga sebagai instrumen motivasi untuk mendorong peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai (Saputri, 2020).

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward yang bersifat kontingen dapat menimbulkan efek sebaliknya terhadap motivasi intrinsik pegawai, dikenal sebagai *overjustification effect*, sehingga berpotensi mengurangi komitmen kerja jangka panjang (Deci et al., 2017). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kembali efektivitas KGB dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah.

Tabel 1. Fakta Pendukung Fenomena

Fakta/Isu	Konteks	Sumber
Insentif + disiplin → kinerja meningkat	PT BFI Finance, Jayapura (2025)	Ameliana (2025)
Kompensasi komprehensif → kinerja meningkat	Universitas Negeri Pakistan (2020)	Ali et al. (2020)
KGB diatur dalam regulasi ASN	PP No. 15/2019, UU ASN No. 5/2014	Pemerintah RI
Reward kontingen berpotensi menurunkan motivasi intrinsik	Teori *Overjustification*	Deci et al. (2017)

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk melihat bagaimana KGB sebagai kebijakan struktural di pemerintahan daerah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki implikasi nyata terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi KGB akan memberikan kontribusi penting bagi penguatan manajemen kepegawaian dan mendukung agenda reformasi birokrasi di Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Kenaikan Gaji Berkala (KGB)

Kenaikan gaji berkala (KGB) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) sebagai penghargaan atas masa kerja dan kinerja yang memenuhi syarat tertentu. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019, KGB diberikan setiap dua tahun sekali selama pegawai belum naik pangkat, dengan syarat memperoleh penilaian kinerja minimal predikat "baik" dalam dua tahun terakhir (Pemerintah RI, 2019).

KGB dipandang sebagai instrumen motivasi dan kesejahteraan pegawai. Saputri (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara implementasi KGB dengan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Demikian pula, Elfiana (2017) dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi berbasis web dalam proses KGB meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi pengusulan.

Namun, efektivitas KGB seringkali dipengaruhi oleh faktor administratif, seperti keterlambatan pengusulan dan kurangnya kelengkapan dokumen (Rafi, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan yang baik menjadi penting untuk memastikan bahwa KGB benar-benar dapat berfungsi sebagai alat motivasi dan peningkatan kinerja, bukan sekadar formalitas birokrasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja mencakup kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012).

Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), kinerja diatur melalui PP No. 30 Tahun

2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, yang menekankan pada objektivitas berbasis prestasi kerja dan sistem karier. Studi terbaru oleh Lestari (2023) menggarisbawahi bahwa peningkatan kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan transparansi sistem kompensasi.

Selain itu, teori *Self-Determination* menegaskan bahwa kompensasi eksternal seperti gaji hanya akan berdampak positif apabila tidak mengurangi motivasi intrinsik pegawai (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Oleh karena itu, dalam implementasi KGB, perlu keseimbangan antara reward finansial dan faktor non-finansial seperti pengembangan karier dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan KGB dan Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian telah menegaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ali et al. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang mencakup gaji, promosi, dan jaminan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai di sektor publik. Di Indonesia, penelitian oleh Saputri (2020) dan Emalia (2020) memperlihatkan bahwa implementasi KGB mampu mendorong peningkatan kedisiplinan, kehadiran, serta tanggung jawab pegawai negeri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa KGB tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mendukung reformasi birokrasi, khususnya di daerah.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang dirumuskan penulis adalah sebagai berikut:

1. **Bagaimana implementasi kenaikan gaji berkala pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire?**
   → Mengkaji bagaimana proses, sistem, serta kendala teknis yang dihadapi dalam pelaksanaan KGB.
2. **Bagaimana tingkat kinerja pegawai sebelum dan sesudah implementasi kenaikan gaji berkala?**
   → Membandingkan perubahan perilaku kerja pegawai, seperti kedisiplinan, kehadiran, serta tanggung jawab kerja.
3. **Apakah terdapat dampak signifikan antara implementasi kenaikan gaji berkala dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire?**
   → Menilai sejauh mana KGB memengaruhi motivasi, produktivitas, dan profesionalisme pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi kenaikan gaji berkala (KGB) serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, dan persepsi pegawai maupun pejabat yang terlibat dalam proses KGB, sehingga fenomena dapat dipahami secara holistik (Creswell & Creswell, 2018; Sugiyono, 2019). Desain deskriptif dipandang sesuai karena penelitian ini tidak berupaya menguji hipotesis, melainkan memaparkan temuan empiris berdasarkan data lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Mengingat keterbatasan sumber daya, penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi, melainkan memilih sampel dengan teknik purposive sampling, yakni penentuan informan berdasarkan kriteria relevansi dengan fokus penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Informan dipilih dari kalangan pejabat struktural dan staf yang memiliki pengalaman langsung dengan proses KGB, baik dalam pengusulan, verifikasi, maupun evaluasi. Total lima orang informan terlibat, yang terdiri dari Kepala Bagian Organisasi, Kasubbag Kepegawaian, pejabat di bidang perbendaharaan, serta staf bagian umum dan organisasi. Pemilihan purposive sampling dianggap tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi kaya dan mendalam dari individu yang memahami permasalahan (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016).

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, Papua Tengah, dengan periode pengumpulan data berlangsung selama tiga bulan, yaitu Mei hingga Juli 2025. Lokasi penelitian dipilih karena Sekretariat Daerah merupakan instansi yang memiliki otoritas administratif dalam mengelola kenaikan gaji berkala pegawai negeri sipil, sehingga menjadi konteks yang relevan dan strategis untuk diteliti.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami praktik keseharian implementasi KGB

dan disiplin kerja pegawai. Wawancara mendalam dilaksanakan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali pengalaman subjektif informan. Dokumentasi meliputi penelaahan arsip KGB, catatan kehadiran, dan dokumen administratif terkait. Triangulasi data digunakan untuk meningkatkan validitas temuan dengan cara membandingkan data dari berbagai sumber (Patton, 2015).

Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diseleksi serta dirangkum untuk difokuskan pada isu-isu penting. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk mempermudah interpretasi. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara implementasi KGB dengan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan lima orang informan yang dipilih secara purposive dari pejabat struktural dan staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, diperoleh gambaran umum mengenai implementasi kenaikan gaji berkala (KGB) serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Wawancara dengan Informan Penelitian

Informan	Jabatan	Pandangan tentang Implementasi KGB	Dampak terhadap Kinerja Pegawai	Kendala yang Dihadapi
I1	Kepala Bagian Organisasi	Sistem KGB sederhana, cepat, dan akurat; mempermudah evaluasi kinerja	Disiplin dan kehadiran meningkat; transparansi terjaga	Arsip KGB kadang hilang; keterlambatan pengusulan
I2	Kasubbag Kepegawaian	Pegawai cepat beradaptasi; menjadi rutinitas administratif	Pegawai lebih tertib, kehadiran lebih baik	Pegawai baru perlu sosialisasi lebih lanjut
I3	Kabid Perbendaharaan BPKAD	Manfaat besar bagi kepegawaian; data lebih objektif	Disiplin meningkat; transparansi lebih baik	Data kadang tidak lengkap
I4	Staf BKPSDM	Memberikan kejelasan dan rasa adil	Budaya kerja lebih tertib; tanggung jawab pribadi meningkat	Masalah teknis pengarsipan
I5	Staf Bagian Organisasi	Sistem praktis; dokumentasi rapi	Kehadiran meningkat; evaluasi lebih mudah	Resistensi awal dari sebagian pegawai senior

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Kutipan wawancara yang mendukung temuan:

- *"Sekarang kenaikan gaji berkala bisa dilakukan dengan cepat dan tidak ribet. Manfaat yang paling terasa adalah keakuratan data kehadiran dan pegawai jadi lebih disiplin."* (Informan I1)
- *"Sebelum ada sistem ini, pegawai sering datang terlambat. Setelah diterapkan, budaya kerja jadi lebih profesional."* (Informan I2)
- *"Mayoritas pegawai menilai sistem ini adil dan akurat, karena tidak bisa direkayasa. Jadi transparan."* (Informan I3)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa implementasi KGB di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire mampu meningkatkan kedisiplinan, kehadiran, serta rasa tanggung jawab pegawai. Namun, beberapa kendala teknis masih ditemukan, terutama dalam hal dokumentasi dan keterlambatan pengusulan.

Pembahasan

Implementasi KGB di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi KGB dinilai berjalan efektif, sederhana, dan transparan. Hal ini sejalan dengan temuan Saputri (2020) yang menunjukkan bahwa penerapan KGB mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui sistem yang objektif. Implementasi KGB di Nabire bahkan dipandang sebagai bentuk "mini reformasi birokrasi" karena meningkatkan keadilan dalam manajemen pegawai.

Perubahan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah KGB

Hasil wawancara menegaskan adanya perubahan perilaku signifikan: pegawai yang sebelumnya sering terlambat menjadi lebih disiplin dan tepat waktu. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Ali et al. (2020), yang menekankan bahwa kompensasi finansial berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas. Dengan kata lain, KGB tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja yang lebih profesional.

Dampak KGB terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, implementasi KGB terbukti memberikan dampak positif signifikan terhadap kedisiplinan, kehadiran, dan motivasi kerja pegawai. Hasil ini menjawab pertanyaan penelitian ketiga, bahwa KGB memang memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori *Self-Determination* (Deci et al., 2017), di mana kompensasi eksternal seperti gaji dapat meningkatkan motivasi selama tidak mengurangi motivasi intrinsik. Pada konteks Nabire, KGB justru memperkuat motivasi intrinsik pegawai dengan meningkatkan rasa keadilan dan tanggung jawab.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kendala teknis seperti keterlambatan pengusulan dan dokumentasi yang tidak lengkap. Kendala ini mengindikasikan perlunya dukungan infrastruktur administrasi dan pelatihan pegawai, sebagaimana disarankan dalam studi Nugroho (2020) terkait sistem informasi KGB berbasis web.

Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menjawab seluruh rumusan masalah:

1. Implementasi KGB di Nabire berjalan efektif dengan dukungan pimpinan dan sistem yang transparan.
2. Terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah KGB, terutama dari aspek kedisiplinan dan kehadiran.
3. KGB memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kenaikan gaji berkala (KGB) serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi KGB berjalan efektif, sederhana, dan transparan, serta mampu meningkatkan kedisiplinan, kehadiran, dan tanggung jawab pegawai. Sistem KGB dipersepsikan sebagai instrumen yang adil dan sulit dimanipulasi, sehingga meningkatkan rasa kepercayaan dan profesionalisme dalam birokrasi daerah.

Dari sisi kinerja, ditemukan perbedaan nyata sebelum dan sesudah penerapan KGB. Sebelum implementasi, pegawai masih menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa alasan jelas. Setelah penerapan KGB, budaya kerja menjadi lebih tertib, dengan tingkat kehadiran yang lebih baik serta peningkatan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa KGB bukan hanya kompensasi finansial, tetapi juga instrumen motivasional yang berperan dalam memperkuat etos kerja pegawai negeri sipil.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya KGB sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Implementasi yang konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai, memperbaiki tata kelola, serta mendukung reformasi birokrasi di tingkat pemerintahan daerah. Dukungan pimpinan dan pengawasan yang berkelanjutan menjadi faktor kunci agar manfaat KGB dapat dirasakan optimal.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat argumen dalam literatur manajemen sumber daya manusia bahwa kompensasi reguler dan transparan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin dan motivasi (Deci et al., 2017; Ali et al., 2020). Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan studi mengenai implementasi KGB pada konteks pemerintahan daerah di Indonesia, yang sebelumnya masih jarang dikaji secara kualitatif dan kontekstual.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Jumlah informan yang terbatas hanya mencakup lima orang di lingkungan Sekretariat Daerah Nabire, sehingga generalisasi hasil penelitian ini masih bersifat terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada aspek persepsi dan pengalaman pegawai, tanpa analisis kuantitatif yang lebih luas terhadap seluruh populasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode mixed methods dengan melibatkan jumlah responden lebih besar, membandingkan antarinstansi, serta menguji secara kuantitatif

hubungan KGB dengan indikator kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2020). Impact of compensation practices on employee job performance: An empirical study. *International Journal of Business and Social Science, 11*(12), 41–51. https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n12p6

Ameliana, Y. (2025). Impact of incentives and work discipline on employee performance at PT BFI Finance Jayapura. *Journal of Management Research, 14*(2), 77–85.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Elfiana, I. (2017). Aplikasi administrasi kenaikan gaji berkala berbasis web. Pontianak: Universitas Tanjungpura.

Emalia. (2020). Aplikasi kenaikan gaji berkala berbasis web. Bandung: Universitas Telkom.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1–4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, *20*(1), 138–147. https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711

Lestari, D. (2023). Kinerja pegawai negeri sipil dalam perspektif disiplin kerja dan motivasi. *Jurnal Administrasi Publik, 15*(1), 55–66.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Medea, F., Sabandar, S. Y., & Badawi, R. (2024). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Anggaran Belanja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, *2*(1), 45–51. https://doi.org/10.63416/mrb.v2i1.226

Mendaun, N. K., Lambe, K. H. P., & Malissa, M. (2025). Peran Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2), 116–124. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/997

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nugroho, A. S. (2020). Sistem informasi kenaikan gaji berkala berbasis web. Magelang: Universitas Tidar.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Rafi, U. (2021). Aplikasi penjadwalan kenaikan gaji berkala berbasis sistem informasi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Saputri, R. (2020). Analisis hubungan kenaikan gaji berkala terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Tesis). Universitas Islam Kalimantan MAB.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, *2*(2), 83–90. https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311