



Peran Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire

Nelwan Kasnahadi Mendaun¹, Kristian H.P. Lambe², Mika Malissa³

^{1,2,3}) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 02-07-2025 | Review 08-07-2025 | Revision 13-07-2025 | Accepted 18-07-2025

Abstrak

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi pilar penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel. Studi ini mengeksplorasi peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai insentif dalam mendorong kualitas kinerja ASN di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berkontribusi positif terhadap motivasi, disiplin, dan tanggung jawab kerja ASN. Namun, keterbatasan transparansi, ketidaksesuaian data, serta pemahaman ASN yang beragam terkait mekanisme penilaian menjadi tantangan dalam efektivitas implementasi TPP. Studi ini merekomendasikan penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis hasil kerja, sosialisasi intensif, serta perbaikan prosedural dalam verifikasi dan pencairan TPP. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen kinerja ASN dan perumusan kebijakan insentif berbasis capaian kerja.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja ASN, Insentif, Evaluasi Kinerja, Manajemen Publik

Abstract

Performance appraisal of Civil Servants (ASN) plays a pivotal role in realizing a professional and accountable bureaucracy. This study investigates the role of Additional Employee Income (TPP) in enhancing performance quality among ASN at the Department of Industry in Nabire Regency. Employing a descriptive qualitative case study approach, data were gathered through in-depth interviews, observation, and documentation. Findings reveal that TPP positively influences work motivation, discipline, and employee accountability. However, issues such as limited transparency, inconsistent data verification, and varied understanding of performance mechanisms pose challenges to its effective implementation. The study recommends strengthening result-oriented performance appraisal systems, expanding internal socialization efforts, and improving procedural accuracy in data verification and TPP disbursement. These findings contribute to advancing performance-based incentive policies and public sector performance management frameworks.

Keywords: *Additional Employee Income, ASN Performance, Incentives, Performance Appraisal, Public Management*

¹E-mail: nelwanmendaun29@gmail.com

²E-mail: kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

³E-mail: mika_malissa24@gmail.com

Pendahuluan

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan publik (Robbins, 2001). Salah satu instrumen yang digunakan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja ASN adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yaitu insentif finansial di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja (PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2021). Di berbagai daerah, termasuk Kabupaten Nabire, TPP telah menjadi bagian dari strategi manajemen kepegawaian untuk mendorong ASN bekerja lebih profesional dan berorientasi hasil (Darmatasia et al., 2024).

Namun demikian, implementasi TPP tidak lepas dari tantangan struktural dan teknis. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan besaran TPP, belum optimalnya sistem penilaian berbasis capaian kerja, serta persepsi ASN yang menganggap TPP sebagai hak tetap, menjadi persoalan yang memengaruhi efektivitas kebijakan ini (Akbar et al., 2022). Di lingkungan Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire, evaluasi terhadap pemberian TPP dan dampaknya terhadap penilaian kinerja menjadi krusial mengingat tuntutan reformasi birokrasi yang semakin menekankan aspek kinerja sebagai indikator utama pemberian insentif (PP No. 30 Tahun 2019). Oleh karena itu, kajian empiris diperlukan untuk menelusuri sejauh mana TPP benar-benar berfungsi sebagai pendorong kinerja ASN dalam praktiknya.

Penelitian ini menjadi penting mengingat masih terbatasnya studi empiris yang mengkaji hubungan antara TPP dan sistem penilaian kinerja berbasis capaian kerja di daerah tertinggal seperti Kabupaten Nabire. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembenahan sistem insentif berbasis kinerja, serta memperkuat formulasi kebijakan yang lebih adil, transparan, dan berdampak nyata dalam peningkatan kualitas ASN sebagai aktor utama pelayanan publik.

Tinjauan Literatur

Teori Utama (Grand Theory)

Penelitian ini didasarkan pada *Teori Harapan* (Expectancy Theory) yang dikembangkan oleh Victor Vroom. Teori ini menekankan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan mendapatkan ganjaran yang diinginkan (Vroom, 1964). Dalam konteks ASN, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berperan sebagai insentif yang diharapkan memotivasi peningkatan kinerja melalui sistem penghargaan berbasis hasil kerja.

Selain itu, *Teori Dua Faktor Herzberg* (Herzberg's Two-Factor Theory) turut menjelaskan peran TPP sebagai bagian dari *hygiene factors* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong motivasi apabila dikaitkan dengan faktor pencapaian dan tanggung jawab (Herzberg, 1959).

Definisi Operasional

- **Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP):** Insentif keuangan non-pokok yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada ASN, berdasarkan jabatan, golongan, kehadiran, dan kinerja bulanan (Darmatasia et al., 2024).
- **Kinerja ASN:** Tingkat pencapaian tugas berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai

(SKP) dan indikator perilaku kerja, yang diukur secara periodik melalui sistem evaluasi internal (Akbar et al., 2022).

- **Penilaian Kinerja:** Proses sistematis untuk mengevaluasi kontribusi ASN terhadap organisasi publik, melalui perhitungan capaian target, kedisiplinan, dan sikap kerja yang sesuai standar (Syaqiqoh, 2024).
- **Insentif:** Bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan atas pencapaian tertentu, dengan tujuan mendorong motivasi kerja dan produktivitas pegawai (Rikusita, 2020).

Penelitian Terdahulu

Darmatasia et al. (2024)

Penelitian ini menunjukkan bahwa TPP memiliki peran positif dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkup rumah sakit daerah. Kaitan dengan penelitian ini adalah pada fokus insentif berbasis beban kerja dan evaluasi kinerja. Penelitian ini melanjutkan temuan tersebut dengan memperluas konteks ke instansi teknis non-kesehatan dan mendalami aspek implementatif seperti sistem absensi dan proses verifikasi.

Akbar et al. (2022)

Studi ini menyoroti hubungan antara TPP, kepuasan kerja, dan motivasi ASN di sektor pariwisata. Penelitian ini memperkuat relevansi motivasional TPP yang juga ditemukan sebagai pemicu peningkatan disiplin dan tanggung jawab. Namun, pendekatan J.B. lebih fokus pada *alignment* antara sistem evaluasi kinerja dan TPP, yang belum dikaji secara mendalam dalam penelitian Akbar.

Syaqiqoh (2024)

Meneliti efektivitas TPP di instansi kepegawaian kabupaten lain, Syaqiqoh menekankan pentingnya penilaian berbasis kinerja untuk menjamin akurasi pemberian insentif. Penelitian J.B. melengkapi studi ini dengan menyoroti hambatan administratif dan perbedaan pemahaman ASN terhadap TPP, serta solusi kelembagaan yang lebih rinci.

Rikusita (2020)

Rikusita menekankan korelasi antara TPP dan kepuasan kerja ASN, dengan tekanan pada pentingnya sistem evaluasi yang valid. Penelitian tersebut memperluas pendekatan tersebut dengan menganalisis sistem pengukuran berbasis SKP, serta menyarankan integrasi teknologi dan pelatihan ASN sebagai solusi strategis.

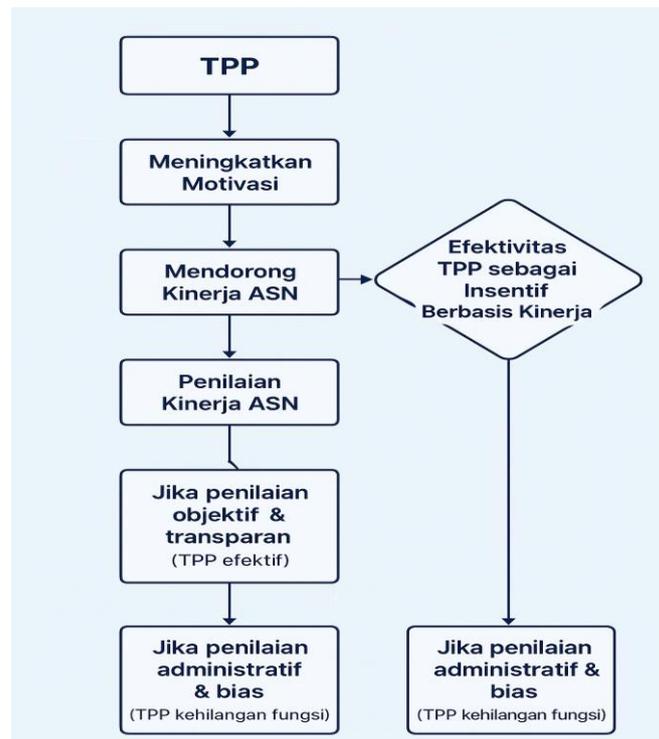
PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2021 dan PP No. 30 Tahun 2019

Dua regulasi ini menjadi acuan normatif dalam hampir semua penelitian tentang TPP. Penelitian ini tidak hanya menggunakan regulasi ini sebagai dasar, tetapi juga mengkritisi praktik di lapangan yang belum sepenuhnya mengadopsi prinsip objektivitas dan transparansi sebagaimana dimandatkan.

Penelitian tersebut tidak hanya mengonfirmasi temuan dari studi sebelumnya, tetapi juga memperluas cakupan dengan menampilkan perspektif implementatif secara mendalam: menghubungkan kebijakan TPP dengan struktur birokrasi lokal, pemanfaatan teknologi absensi, serta kesenjangan pemahaman ASN tentang sistem penilaian kinerja.

Alur Pikir Penelitian

Berikut kami berikan alur pikir dari penelitian ini dalam **Gambar 1** berikut:



Sumber: Pemikiran penulis (2025)

Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus, bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman kontekstual dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti, termasuk dinamika implementasi kebijakan TPP dan persepsi para ASN terhadap sistem evaluasi kinerja yang berlaku (Moleong, 2017).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN yang bertugas di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. Untuk memperoleh data yang kaya dan relevan, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan peran dan kompetensi mereka dalam proses implementasi TPP. Lima informan dipilih secara strategis karena keterlibatannya langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan TPP, yakni: Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Bendahara Pelaksana, Staf Program dan Pelaporan, serta Staf Keuangan dan Kepegawaian. Teknik ini selaras dengan pendekatan kualitatif yang menekankan pada kedalaman dan makna data, bukan pada kuantitas responden (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, selama dua bulan, tepatnya pada Mei hingga Juni 2025. Lokasi dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa instansi ini telah menjalankan kebijakan TPP dengan skema penilaian kinerja berbasis hasil kerja dan memiliki sistem absensi digital yang mendukung evaluasi objektif. Waktu pelaksanaan dipilih agar dapat mengamati siklus

rutin pemberian TPP dan proses verifikasi data bulanan yang memengaruhi pencairannya.

Teknik pengumpulan data terdiri atas wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan terpilih, untuk menggali perspektif mereka mengenai pelaksanaan TPP, efektivitas sistem penilaian kinerja, serta hambatan dan solusi dalam penerapannya. Observasi dilakukan terhadap aktivitas harian ASN dan proses administratif pemberian TPP, termasuk interaksi antarbidang dalam proses evaluasi. Sementara itu, dokumentasi mencakup analisis terhadap Renstra, daftar penerima TPP, laporan absensi, SKP, dan data kinerja ASN. Ketiga teknik ini digunakan secara triangulatif untuk memastikan validitas dan reliabilitas data (Miles, Huberman, & Saldana, 2014).

Analisis data dilakukan dengan menerapkan model analisis interaktif dari Miles et al. (2014), yang meliputi tiga tahapan utama: *reduksi data*, *penyajian data*, dan *penarikan kesimpulan*. Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi penting sesuai fokus penelitian. Penyajian data dilakukan melalui narasi tematik dan matriks untuk memperjelas pola-pola yang muncul. Penarikan kesimpulan dilakukan secara iteratif, yakni melalui proses pengolahan data secara terus-menerus hingga diperoleh pemahaman yang utuh dan konsisten. Validasi hasil dilakukan dengan teknik member check, yaitu konfirmasi hasil kepada informan untuk menjaga keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut, berdasarkan data hasil wawancara dari lima informan utama yang memiliki peran strategis dalam implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire:

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian
Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Jabatan	Lama Bekerja	Keterlibatan dalam TPP
1	Yohanis Aris Pakombong	Kepala Dinas	12 tahun	Koordinator kebijakan dan verifikasi
2	Oktopia Yogi	Sekretaris Dinas	10 tahun	Penanggung jawab administrasi TPP
3	Aprianni Rosa Sembor	Bendahara Pelaksana	9 tahun	Penghitungan dan pencairan TPP
4	Melky Layuk	Staf Program dan Pelaporan	7 tahun	Dokumentasi dan laporan capaian kerja
5	Rut Waine	Staf Keuangan dan Kepegawaian	8 tahun	Absensi, SKP, dan penilaian internal

Sumber: Penulis (2025)

Temuan Hasil Penelitian

Hasil wawancara mendalam mengungkap beberapa temuan kunci yang mengarah pada tiga aspek utama sesuai rumusan masalah.

1. Pelaksanaan Pemberian TPP bagi ASN

Seluruh informan menyampaikan bahwa pelaksanaan TPP dilakukan berdasarkan Peraturan Bupati dan prosedur yang sistematis, mulai dari pengumpulan data kehadiran melalui absensi digital, pelaporan capaian kerja bulanan, verifikasi internal, hingga proses pencairan oleh bendahara. Besaran TPP bersifat variatif, bergantung pada jabatan, golongan, dan kinerja pegawai.

2. Peran TPP dalam Meningkatkan dan Menilai Kinerja ASN

TPP disebut berperan sebagai motivator eksternal yang signifikan. Informan menyatakan bahwa adanya TPP mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas. ASN menjadi lebih sadar terhadap pentingnya kehadiran dan pencapaian SKP karena mengetahui bahwa hal tersebut berdampak langsung pada insentif yang diterima.

Namun, tantangan yang diidentifikasi meliputi:

- Penilaian kinerja yang masih bersifat administratif, belum sepenuhnya berbasis output kerja.
- Kesenjangan pemahaman ASN yang menganggap TPP sebagai hak tetap, bukan reward berbasis prestasi.
- Keterlambatan dalam proses verifikasi dan pencairan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi TPP

Faktor pendukung:

- Sistem absensi digital yang mendukung objektivitas.
- Kejelasan regulasi Perbup dan dukungan pimpinan instansi.
- Perubahan perilaku ASN pasca pemberlakuan TPP.

Faktor penghambat:

- Ketidaksesuaian data antara laporan kerja dan verifikasi internal.
- Rendahnya pemahaman ASN terhadap hubungan antara kinerja dan TPP.
- Keterlambatan pencairan akibat kendala administratif.

Temuan di atas sejalan dengan *Teori Harapan* (Vroom, 1964), bahwa ASN terdorong untuk menunjukkan kinerja yang baik ketika mereka percaya bahwa hasil kerja akan dikaitkan dengan penghargaan yang nyata. TPP menjadi bentuk insentif yang mampu mengarahkan perilaku kerja ke arah yang diinginkan organisasi, selama sistem penilaian dijalankan secara objektif dan adil.

Teori Dua Faktor Herzberg (1959) juga relevan, di mana TPP berfungsi sebagai hygiene factor yang mencegah ketidakpuasan, dan menjadi motivator jika dikaitkan dengan pencapaian kerja. Namun, jika sistem evaluasinya bias atau formalitas, maka TPP kehilangan fungsinya sebagai instrumen peningkatan kinerja.

Penelitian ini menjawab rumusan masalah dengan menunjukkan bahwa:

- TPP telah diterapkan secara struktural dan terintegrasi dalam manajemen ASN.
- TPP memiliki dampak positif terhadap motivasi dan perilaku kerja ASN.

- Efektivitas TPP masih dipengaruhi oleh transparansi penilaian dan pemahaman ASN yang belum merata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire, dapat disimpulkan bahwa TPP telah memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja, disiplin, dan tanggung jawab ASN. Pemberian TPP yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja berbasis kehadiran dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa implementasi TPP sebagai kebijakan insentif bersifat fungsional dalam mendorong budaya kerja berbasis prestasi. Meski pelaksanaannya telah mengikuti regulasi, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh aspek transparansi penilaian, kejelasan indikator evaluasi, dan pemahaman ASN terhadap fungsi TPP sebagai reward atas kinerja, bukan sebagai hak tetap.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat *Teori Harapan Vroom* dan *Teori Dua Faktor Herzberg*, yang menekankan pentingnya motivasi kerja berdasarkan persepsi atas ganjaran yang diberikan sesuai capaian kerja. TPP terbukti dapat berfungsi sebagai hygiene factor dan motivator dalam konteks birokrasi lokal, dengan syarat sistem evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan akuntabel.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi konkret untuk pemerintah daerah, terutama dalam memperbaiki sistem penilaian kinerja ASN yang berbasis hasil kerja, meningkatkan integrasi teknologi dalam evaluasi dan kehadiran, serta memperluas sosialisasi dan pelatihan terkait mekanisme TPP. Perbaikan ini diharapkan mampu memperkuat sistem manajemen kinerja ASN secara menyeluruh.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan insentif keuangan seperti TPP dapat digunakan sebagai alat transformasi budaya kerja birokrasi, dengan catatan bahwa sistem penilaian harus dirancang secara adil, terukur, dan terbuka. Hal ini dapat mendukung agenda reformasi birokrasi yang menekankan efektivitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja ASN.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang terbatas dan ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi. Hasil penelitian bersifat kontekstual sehingga generalisasi ke instansi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian diperluas dengan melibatkan beberapa instansi pemerintah di daerah yang berbeda, serta menggabungkan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampak TPP terhadap kinerja secara statistik. Penggunaan analisis longitudinal juga dapat memperkaya pemahaman tentang dampak jangka panjang kebijakan TPP terhadap performa ASN.

Daftar Pustaka

Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan dan motivasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

- Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Darmatasia, D., Zulkieflimansyah, Z., & Yamin, A. (2024). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy-Syifa' Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(11), 12523–12529. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i11.6255>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Iyai, Y. E. M., Jaya, A., & Halik, J. B. (2025). Analisis Kepatuhan dan Prosedur Verifikasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Papua Tengah. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 32–42. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/872>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture. *Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional*. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- 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>
- Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108–115. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi ed.). Remaja Rosdakarya.
- Paembonan, R., Ma'na, P., & Halik, J. (2024). Analisis akuntabilitas kinerja keuangan daerah di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kabupaten biak provinsi Papua. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.254>
- PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rikusita, V. (2020). Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(20), 1–15. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8355>
- Roreng, P. P., Halik, J. B., Halik, M. Y., & Irdawati. (2024). Systematic Literature Review: Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 56–67. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.306>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syaqiqoh, S. T. A. (2024). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan (Skripsi). Universitas Islam Darul Ulum Lamongan. <https://repository.unisda.ac.id/3340>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.