



Analisis Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Diperusahaan

Siti Aisyah¹, Menur Kusumaningtyas²

^{1,2}STIE Mahardika Surabaya

Received: 26 Desember 2025
Revised: 31 Desember 2025
Accepted: 02 Januari 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta berbagai bentuk benefit seperti tunjangan dan jaminan sosial, dipandang sebagai faktor krusial dalam mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan secara adil, transparan, dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat motivasi intrinsik, serta mendorong loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis penghargaan yang proporsional sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan dan mengoptimalkan kinerja tenaga kerja secara berkelanjutan.

Keywords: Kompensasi, Benefit, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia.

(*) Corresponding Author: aisyassaa@gmail.com, menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id

How to Cite: Aisyah, S., & Kusumaningtyas, M. (2026). Analisis Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Diperusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 124-130. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12434>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial sebagai elemen inti dalam menentukan kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2020) Sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kontribusi terhadap masyarakat secara efektif dan efisien. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mengelola SDM secara strategis guna mencapai tujuan secara optimal, baik dari sisi efektivitas maupun efisiensi. Salah satu aspek yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan sistem kompensasi dan benefit yang adil serta tepat sasaran.

Kompensasi mencakup tidak hanya penghargaan finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga penghargaan non-finansial berupa jaminan sosial, tunjangan, serta fasilitas kerja yang mendukung produktivitas. Sedarmayanti (2019) mengungkapkan bahwa Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka laksanakan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kebijakan kompensasi berpotensi menurunkan semangat kerja dan meningkatkan angka perputaran karyawan.

Menurut Dessler (2020), salah satu tantangan utama dalam manajemen kompensasi adalah menciptakan sistem yang adil dan konsisten, yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Ketidakseimbangan antara input dan reward dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana sistem kompensasi dan benefit diterapkan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Kajian ini memfokuskan pada bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan, mekanisme penyalurannya, tujuan strategis di balik pemberian kompensasi, serta pengaruhnya terhadap motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, maupun secara praktis dalam perancangan sistem penghargaan yang adil dan berorientasi pada kinerja.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Kompensasi dan Benefit

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka. Kompensasi terbagi menjadi:

- 1) Kompensasi finansial langsung: gaji pokok, upah, insentif.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (benefit): asuransi kesehatan, tunjangan makan, jaminan sosial.
- 3) Kompensasi non-finansial: penghargaan, pelatihan, lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi juga dapat mencerminkan nilai dan status karyawan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Kompensasi yang dianggap adil dan sepadan dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang secara langsung akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak proporsional atau tidak transparan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan bahkan meningkatkan turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif**, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi kompensasi dan benefit serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, dan persepsi karyawan secara komprehensif dalam konteks perusahaan produksi.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu:

1. Observasi langsung terhadap objek penelitian
2. Wawancara mendalam dengan informan yang relevan
3. Analisis dokumen sebagai sumber data sekunder

HASIL & PEMBAHASAN

Penerapan Kompensasi di Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, diketahui bahwa perusahaan menerapkan dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, tunjangan tetap, dan insentif produksi berdasarkan target pencapaian. Sementara itu, kompensasi tidak langsung meliputi fasilitas kesehatan, tunjangan makan, transportasi, dan program kesejahteraan karyawan lainnya. Seorang informan menyatakan:

"Setiap bulan kami menerima gaji pokok dan tunjangan dengan jumlah yang tetap. Namun, untuk bonus biasanya tergantung dari hasil produksi. Kalau produksi memenuhi target, perusahaan akan memberikan bonus tambahan, walaupun jumlahnya bisa berubah-ubah," ungkap Karyawan A (wawancara, 20 Mei 2025).

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menyediakan kompensasi yang cukup komprehensif, meskipun beberapa karyawan masih merasa bahwa nilai kompensasi belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2019) bahwa insentif berbasis pencapaian target produksi secara signifikan meningkatkan motivasi kerja. Karyawan cenderung bekerja lebih optimal saat mengetahui bahwa ada bonus tambahan yang bisa diperoleh jika target terpenuhi. Namun, ketidakpastian dalam jumlah bonus menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan.

Jenis Kompensasi dan Benefit yang Diberikan

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tiga jenis kompensasi utama, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (benefit), dan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial langsung mencakup gaji pokok dan bonus kinerja yang diberikan berdasarkan pencapaian target produksi. Gaji dibayarkan secara rutin setiap bulan, sedangkan bonus bersifat variatif dan diberikan jika hasil kerja memenuhi standar atau target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan konsep dari Milkovich & Newman (2014) yang mengklasifikasikan kompensasi langsung sebagai imbalan moneter atas kontribusi langsung karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam bentuk fasilitas dan tunjangan, antara lain BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, serta uang makan harian. Bentuk kompensasi ini bertujuan memberikan perlindungan dan kenyamanan kerja bagi karyawan, serta menurunkan risiko ketidakpuasan akibat faktor eksternal. Seorang informan menyatakan:

“Selain gaji, kami juga dapat BPJS, uang makan, dan transport. Jadi meskipun gaji standar, ada tambahan yang cukup membantu kebutuhan sehari-hari.” (Informan Karyawan C, wawancara, 20 Mei 2025)

Sementara itu, kompensasi non-finansial meliputi penghargaan tahunan untuk karyawan berprestasi, serta program pelatihan dan pengembangan diri yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi individu. Kompensasi jenis ini memiliki peran penting dalam memelihara motivasi intrinsik karyawan dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Herzberg (1959) dalam *Two-Factor Theory*, bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan pengembangan karier termasuk dalam kategori *motivator factors* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Walaupun secara umum sistem kompensasi yang diberikan telah mencakup berbagai aspek penting, hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan adanya keinginan dari karyawan agar proses pemberian bonus dan penghargaan lebih transparan dan berbasis kinerja yang terukur. Hal ini mencerminkan perlunya penyempurnaan dalam aspek komunikasi dan evaluasi kinerja, agar sistem kompensasi tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan kejelasan dalam penerapannya.

Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Mayoritas informan menyatakan bahwa kompensasi baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan berkontribusi dalam mendorong semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, dan memotivasi pencapaian target. Salah satu informan menyampaikan:

“Kalau ada bonus karena capai target, rasanya kerja jadi lebih semangat. Kami merasa usaha kami dihargai.” (Informan Karyawan D, wawancara, 20 Mei 2025)

Pernyataan ini mencerminkan bahwa pemberian kompensasi yang selaras dengan kinerja dapat berperan sebagai insentif positif yang memperkuat produktivitas. Hal ini didukung oleh teori Expectancy Theory (Vroom, 1964), yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh harapan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penghargaan yang bernilai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan secara adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan berisiko menurunkan produktivitas dan meningkatkan potensi turnover.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasil wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan benefit di perusahaan tidak hanya dimaksudkan sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai strategi manajemen untuk mendorong kinerja, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pihak manajemen menyampaikan bahwa kompensasi dirancang untuk memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus sebagai alat pengendali motivasi dan perilaku kerja. Seperti diungkapkan oleh salah satu informan HR:

“Kompensasi dan benefit tidak hanya soal gaji. Ini juga bagian dari upaya perusahaan menjaga semangat kerja, mempertahankan karyawan yang potensial, dan mengurangi turnover.” (Informan HRD, wawancara, 20 Mei 2025)

Tujuan utama lainnya adalah untuk menjaga daya saing perusahaan dalam pasar tenaga kerja, terutama dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan menyediakan benefit seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, serta pelatihan dan

pengembangan diri, perusahaan berharap dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Menurut Mondy & Noe (2005), tujuan pemberian kompensasi meliputi menarik tenaga kerja yang kompeten, mempertahankan karyawan, memastikan keadilan internal dan eksternal, serta mendorong kinerja tinggi. Hal ini selaras dengan temuan di lapangan, di mana kompensasi dan benefit tidak hanya dipandang sebagai hak, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dari sisi karyawan, pemberian kompensasi dan benefit yang konsisten juga meningkatkan rasa kepercayaan terhadap perusahaan. Mereka merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai, yang pada akhirnya mendorong loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan pemberian kompensasi dan benefit di perusahaan bersifat strategis, yaitu sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, membangun hubungan industrial yang sehat, serta mempertahankan karyawan dengan kinerja tinggi secara berkelanjutan.

Tantangan dalam Penerapan Kompensasi

Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi dan benefit yang cukup beragam, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan dalam implementasinya. Tantangan ini berkaitan dengan aspek keadilan, transparansi, keberlanjutan, dan persepsi karyawan terhadap sistem yang berlaku.

Salah satu tantangan utama adalah kurangnya transparansi dalam perhitungan bonus dan insentif. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka tidak memahami secara jelas bagaimana penilaian kinerja dikaitkan dengan pemberian bonus. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan dugaan subjektivitas dalam proses penentuan kompensasi.

“Kadang kami dapat bonus, kadang tidak. Tapi kami tidak tahu pasti ukurannya apa, jadi rasanya kurang adil kalau dibandingkan dengan beban kerja.” (Informan Karyawan F, wawancara, 20 Mei 2025)

Selain itu, perusahaan menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kompensasi dengan kondisi keuangan dan fluktuasi produksi. Pada periode produksi rendah atau saat terjadi efisiensi biaya, pemberian insentif atau tunjangan tertentu sering kali dikurangi, yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Manajemen juga mengakui adanya keterbatasan dalam menyediakan kompensasi yang kompetitif secara eksternal, terutama dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Keterbatasan anggaran menjadi kendala dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara merata dan berkelanjutan.

“Kami berupaya memberikan kompensasi yang layak, tapi tentu harus menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Ini kadang membuat kebijakan jadi tidak seragam antar divisi.” (Informan HRD, wawancara, 20 Mei 2025)

Menurut Milkovich & Newman (2014), tantangan umum dalam penerapan kompensasi meliputi ketidakseimbangan antara kontribusi dan imbalan, kesenjangan internal antar karyawan, serta kegagalan dalam mengaitkan kinerja dengan penghargaan secara objektif. Tantangan lainnya adalah minimnya evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang ada, sehingga perusahaan sulit mengukur efektivitas kebijakan kompensasi terhadap produktivitas dan retensi karyawan. Tanpa pembaruan strategi kompensasi, perusahaan berisiko kehilangan daya saing dalam menarik dan mempertahankan SDM berkualitas.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem kompensasi telah berjalan, terdapat kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterbukaan, keadilan,

konsistensi, dan evaluasi berkelanjutan agar penerapannya benar-benar mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan tiga jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial langsung (gaji dan bonus), kompensasi finansial tidak langsung (BPJS, uang makan, tunjangan), serta kompensasi non-finansial (penghargaan, pelatihan). Ketiga bentuk kompensasi ini terbukti memengaruhi motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasinya, seperti kurangnya transparansi dalam pemberian insentif, ketidakkonsistenan dalam sistem bonus, serta keterbatasan anggaran yang berdampak pada pemerataan kompensasi antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem kompensasi telah berjalan, masih terdapat ruang untuk perbaikan agar sistem tersebut lebih adil, efektif, dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam sistem perhitungan kompensasi, terutama yang bersifat variabel seperti bonus. Sosialisasi secara rutin mengenai kebijakan kompensasi dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan karyawan. Selain aspek finansial, perusahaan juga perlu memperkuat kompensasi non-finansial seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif, karena hal tersebut terbukti berdampak signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mencakup perusahaan dari berbagai sektor guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait implementasi kompensasi dan benefit di dunia kerja

REFERENSI

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Rianto, H., Putri, A., & Aseandi, R. (2022). Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Muslim Melalui Implementasi Manajemen Keuangan Islami. *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 173.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005 *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Dulebohn, J. H. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86-103.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid pertama. Jakarta: Indeks.

- Bloom, Nicholas & John Van Reenen. 2010. "Human Resource Management and Productivity." NBER Working Paper Series. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Departemen Pendidikan dan kebudayaan.
- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Alike Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT Intan Sejati
- Mangkuprawira, Syafray. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Dessler, G., & Chhiner, N. (2017). *Human Resources Management in Canada* (13th ed.). Don Mills: Pearson Canada Inc.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.GahaliaIndonesia.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Robbins Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Ahmad Azhar Basyir. 1984. *Falsafah Ibadah dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, III(1), 105-115.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Ohorella, H. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal EKSEKUTI*, XVII(1),
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, X(3), 1-16.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (10th ed., Vol. 53, Issue 9). John Wiley & Sons.
- Tika H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetak- an Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

