

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT BATULICIN ENAM SEMBILAN KABUPATEN TANAH BUMBU

Bela Diastuti^{1*}, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksoni³

¹⁻³ Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjari Kalimantan Banjarmasin, Indonesia

Korespondensi penulis: belladiastuti09@email.com

Abstract

Employee performance management is particularly important in capital-intensive and high-risk business activities because operational reliability depends on competent, disciplined, and motivated personnel. This study aims to analyze the employee performance improvement strategies currently implemented and to formulate strategies that should be developed at PT Batulicin Enam Sembilan, Tanah Bumbu Regency. A descriptive qualitative design was employed from March to June 2026. Data were collected through workplace observation and semi-structured interviews with one foreman and two employees, then analyzed using the interactive model of data reduction, data display, and conclusion drawing. Source and technique triangulation were used to strengthen the credibility of the findings. The results show that the company has implemented initial job orientation and mentoring, flexible and communicative supervision, a family-oriented work culture, compensation in the form of salary, annual bonuses, holiday allowances, employment social security, and collective leave, as well as career opportunities based on education, performance, and dedication. These practices support job comfort, loyalty, and employee satisfaction. However, performance improvement remains constrained by lateness, uneven adaptation among new employees, limited formal performance indicators, and inconsistent enforcement of discipline. The study recommends an integrated performance management strategy consisting of division-based SMART key performance indicators, transparent periodic feedback, competency certification and technical training, stronger occupational safety protection, a clear career matrix, and a fair reward-and-consequence system. These measures are expected to align employee behavior with operational targets while strengthening productivity, accountability, and long-term retention.

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Strategy, Performance Management, Work Discipline*

Abstrak

Pengelolaan kinerja karyawan sangat penting pada kegiatan usaha padat modal dan berisiko tinggi karena keandalan operasional bergantung pada tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan termotivasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan yang telah diterapkan serta merumuskan strategi yang seharusnya dikembangkan pada PT Batulicin Enam Sembilan Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian menggunakan desain deskriptif kualitatif yang dilaksanakan pada Maret sampai Juni 2026. Data diperoleh melalui observasi tempat kerja dan wawancara semi-terstruktur dengan seorang foreman serta dua karyawan, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kredibilitas temuan diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan orientasi dan pendampingan awal, pengawasan yang fleksibel dan komunikatif, budaya kerja kekeluargaan, kompensasi berupa gaji,

bonus tahunan, tunjangan hari raya, BPJS Ketenagakerjaan, dan libur bersama, serta kesempatan karier berdasarkan pendidikan, kinerja, dan dedikasi. Praktik tersebut mendukung kenyamanan kerja, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Namun, peningkatan kinerja masih terkendala keterlambatan, perbedaan kemampuan adaptasi karyawan baru, keterbatasan indikator kinerja formal, dan penerapan disiplin yang belum konsisten. Penelitian merekomendasikan strategi pengelolaan kinerja terpadu berupa KPI berbasis divisi dengan prinsip SMART, umpan balik berkala yang transparan, sertifikasi kompetensi dan pelatihan teknis, penguatan perlindungan keselamatan kerja, matriks karier yang jelas, serta sistem penghargaan dan konsekuensi yang adil. Strategi tersebut diharapkan menyelaraskan perilaku karyawan dengan target operasional sekaligus memperkuat produktivitas, akuntabilitas, dan retensi jangka panjang.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Kinerja, Strategi Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam keberhasilan perusahaan karena hasil kerja setiap individu, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama, akan memengaruhi tercapainya tujuan organisasi (Kasmir, 2019). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset organisasi yang perlu diarahkan, dikembangkan, dan dipertahankan (Adamy, 2016). Meskipun penggunaan teknologi dapat membantu pekerjaan menjadi lebih cepat dan efisien, keberhasilannya tetap bergantung pada kemampuan serta perilaku karyawan yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sistem pengelolaan kinerja yang jelas agar sasaran organisasi dapat diterjemahkan ke dalam tugas, tanggung jawab, dan ukuran kerja setiap karyawan. Hal ini semakin penting pada perusahaan yang memiliki kegiatan operasional berisiko, menggunakan aset bernilai tinggi, serta melibatkan koordinasi antardivisi. Apabila kinerja tidak dikelola dan dievaluasi secara teratur, perusahaan dapat mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan timbulnya kerugian material maupun nonmaterial (Sutrisno, 2020).

PT Batulicin Enam Sembilan merupakan perusahaan induk yang menaungi berbagai kegiatan usaha, seperti pertambangan, terminal batubara, pelabuhan khusus, pengelolaan jalan hauling, transportasi pertambangan, penyewaan alat berat, dan armada kapal. Karakteristik kegiatan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan beroperasi dalam lingkungan kerja yang padat modal, berisiko tinggi, dan menuntut kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kemampuan teknis, kedisiplinan, komunikasi, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur menjadi unsur penting dalam menjaga efektivitas kerja dan mengurangi risiko operasional (Prihantoro, 2015). Dalam kondisi tersebut, keterlambatan, kurangnya pemahaman terhadap tugas, atau ketidakkonsistenan dalam mengikuti prosedur dapat menghambat alur kerja pada unit lain. Sebaliknya, kompetensi yang sesuai, kepemimpinan yang efektif, dan pemberian penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu dilaksanakan melalui kebijakan yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan, bukan hanya sebagai tindakan korektif ketika masalah telah terjadi (Rismawati & Mattalata, 2018).

Temuan awal penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki sejumlah praktik positif, antara lain pengarahan bagi karyawan baru, pendampingan oleh karyawan senior, komunikasi yang cukup terbuka, pemberian kompensasi, dan peluang pengembangan karier. Meskipun demikian, masih ditemukan permasalahan kedisiplinan berupa keterlambatan serta ketegasan penerapan aturan yang belum merata. Permasalahan

tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara dukungan organisasi yang telah diberikan dengan perilaku kerja yang diharapkan. Kesenjangan lain terletak pada belum kuatnya indikator kinerja formal yang spesifik untuk setiap divisi. Tanpa indikator yang terukur, proses evaluasi mudah bergantung pada penilaian umum dan belum sepenuhnya memberikan dasar objektif bagi penghargaan, pembinaan, maupun promosi. Kondisi ini mendorong perlunya analisis yang tidak hanya mendeskripsikan strategi berjalan, tetapi juga menyusun arah perbaikan yang operasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, bukan oleh satu faktor saja. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja apabila materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan motivasi akan lebih efektif ketika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Agusta & Sutanto 2013). Kompensasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik apabila diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan (Fairuzakiyah et al., 2020). Selain itu, kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara motivasi dan peningkatan kinerja karyawan (Ariansyah & Roni, 2023). Kemampuan kerja yang sesuai turut membantu karyawan menyelesaikan tugas secara tepat dan efektif (Shorman et al., 2024). Disiplin kerja diperlukan untuk menjaga ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan (Surbakti, 2021). Sementara itu, pemberian gaji yang layak dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan juga berperan dalam membentuk hasil kerja yang optimal (Putro, 2017). Berdasarkan berbagai temuan tersebut, strategi peningkatan kinerja perlu dilaksanakan secara menyeluruh melalui pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, kompensasi yang adil, penegakan disiplin, peningkatan kepuasan kerja, dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

Kajian mengenai strategi peningkatan kinerja pada berbagai perusahaan di Indonesia telah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar masih menitikberatkan pada hubungan antarvariabel secara kuantitatif atau pada organisasi yang memiliki karakteristik risiko operasional berbeda. Penelitian pada perusahaan pelabuhan menunjukkan bahwa kebijakan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kondisi pekerjaan dan kebutuhan operasional organisasi (Afifah, 2020). Temuan pada perusahaan air minum juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari kebijakan internal dan kondisi lingkungan kerja (Salsabila et al., 2025). Sementara itu, penelitian pada lembaga zakat dan perusahaan manufaktur menunjukkan pentingnya penyesuaian strategi pengelolaan karyawan dengan karakteristik organisasi masing-masing (Megarani, 2016). Hasil yang serupa juga ditemukan pada usaha batik, yaitu bahwa pengembangan kinerja perlu mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi usaha secara nyata (Ningsih, 2019). Kebaruan penelitian ini terletak pada penyusunan strategi berdasarkan temuan kualitatif di perusahaan induk yang mengelola berbagai lini usaha pertambangan, maritim, dan logistik. Analisis tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, tetapi juga menghubungkan praktik yang telah berjalan dengan kesenjangan dalam disiplin, pengukuran kinerja, keselamatan kerja, dan pengembangan kompetensi. Hasil penelitian selanjutnya diarahkan menjadi rancangan strategi yang dapat diterapkan melalui penetapan indikator kerja, evaluasi berkala, pelatihan, pemberian penghargaan, dan pengembangan jalur karier sehingga dapat memperkuat sistem manajemen kinerja dalam lingkungan operasional yang berisiko tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan yang sedang diterapkan di PT Batulicin Enam Sembilan Kabupaten

Tanah Bumbu dan merumuskan strategi yang seharusnya dikembangkan pada masa mendatang. Analisis diarahkan untuk menjawab dua pertanyaan utama, yaitu bagaimana praktik peningkatan kinerja dilaksanakan dan bagian mana yang masih memerlukan penguatan. Fokus penelitian meliputi kemampuan dan keahlian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin, kompensasi, dan karier. Setiap dimensi dianalisis berdasarkan informasi dari pimpinan operasional dan karyawan. Temuan kemudian disintesis menjadi strategi pengelolaan kinerja yang lebih terukur, adil, dan relevan dengan risiko perusahaan. Rumusan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen sekaligus referensi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen strategi merupakan proses yang mencakup perumusan, penerapan, dan evaluasi keputusan lintas fungsi untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Melalui strategi, perusahaan dapat menentukan prioritas, mengalokasikan sumber daya, menyusun program tindak lanjut, dan menetapkan ukuran keberhasilan yang jelas (Adamy, 2016). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, arah strategis organisasi kemudian diterjemahkan ke dalam kebijakan rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan upaya mempertahankan karyawan. Keterkaitan tersebut diperlukan agar keputusan mengenai tenaga kerja tidak berjalan sendiri, tetapi mendukung kebutuhan dan tujuan bisnis perusahaan. Pada perusahaan yang memiliki banyak anak usaha, keselarasan strategi juga penting untuk mencegah munculnya perbedaan standar kinerja yang terlalu jauh antarunit. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu memperhatikan kepentingan organisasi sekaligus kebutuhan pengembangan setiap karyawan (Falensia et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan hubungan kerja agar organisasi dan karyawan memperoleh manfaat secara seimbang. Kegiatannya meliputi penempatan tenaga kerja, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, pemeliharaan karyawan, dan pengembangan karier (Almaratul, 2026). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perlu menciptakan pembagian tugas yang jelas, menempatkan karyawan sesuai kemampuannya, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menerapkan perlakuan yang adil. Karyawan akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang baik apabila memahami harapan perusahaan serta memperoleh fasilitas dan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, standar kerja yang tidak jelas dan lemahnya tindak lanjut dapat menurunkan tanggung jawab serta konsistensi kerja. Dengan demikian, pengelolaan kinerja menjadi penghubung antara strategi perusahaan dan kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan (Adamy, 2016).

Manajemen Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan menggambarkan hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama periode tertentu. Menurut Kasmir, (2019) hasil kerja dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan ketercapaian target. Sementara itu, perilaku kerja tercermin melalui kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur. Penilaian yang hanya berfokus pada hasil dapat mengabaikan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki risiko operasional tinggi. Sebaliknya, penilaian yang hanya menitikberatkan pada perilaku belum tentu menunjukkan besarnya kontribusi

karyawan terhadap sasaran organisasi. Rismawati & Mattalata, (2018) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja perlu menyeimbangkan hasil dan perilaku kerja. Indikator penilaian juga harus jelas dan dipahami oleh karyawan agar hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar pembinaan, pemberian penghargaan, dan pengembangan karier.

Kemampuan dan keahlian memengaruhi ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Orientasi dan pendampingan pada masa awal kerja dapat membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan prosedur yang harus dijalankan. Agusta & Sutanto, (2013) menemukan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan sekaligus kinerja karyawan. Sertifikasi juga diperlukan pada pekerjaan tertentu untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar keselamatan dan operasional. Selain kompetensi, motivasi menentukan intensitas serta keberlanjutan usaha yang diberikan karyawan. Hasil penelitian Nirwan et al., (2026) menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja. Namun, motivasi akan lebih kuat apabila didukung oleh tujuan kerja yang jelas, sumber daya yang memadai, dan penghargaan yang konsisten. Kepemimpinan turut membentuk arah kerja, komunikasi, serta persepsi keadilan dalam organisasi. Sunardi & Awaliah, (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara motivasi dan kinerja. Sementara itu, Putri et al., (2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi perlu dikelola secara bersamaan agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mematuhi waktu kerja, prosedur, dan aturan yang ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Shorman et al., (2024) menjelaskan bahwa disiplin berperan dalam menjaga keteraturan dan konsistensi pelaksanaan pekerjaan. Penerapan disiplin yang efektif membutuhkan aturan yang jelas, penyampaian informasi yang memadai, pemeriksaan fakta, serta sanksi yang diberikan secara konsisten dan proporsional. Ketegasan tidak berarti mengabaikan kondisi individu, tetapi memastikan bahwa fleksibilitas yang diberikan tidak menimbulkan standar yang berbeda antara satu karyawan dan karyawan lainnya. Dalam lingkungan operasional, keterlambatan yang terjadi secara berulang dapat mengganggu proses serah terima pekerjaan, koordinasi antarunit, serta kesiapan alat dan fasilitas. Menurut Putro, (2017) menekankan bahwa disiplin perlu didukung oleh pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memanfaatkan data kehadiran sebagai bahan evaluasi, memberikan pembinaan pada pelanggaran awal, dan menerapkan konsekuensi formal secara bertahap apabila pelanggaran terus berulang.

Kompensasi merupakan imbalan langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Wisanggeni et al., (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara tepat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, kompensasi yang tidak dikaitkan dengan ukuran kerja dapat dipandang sebagai hak rutin dan belum tentu mendorong peningkatan kontribusi. Oleh karena itu, pemberian penghargaan dapat mempertimbangkan pencapaian target, kedisiplinan, perilaku keselamatan, dan kemampuan bekerja sama. Menurut (Hafiz et al., 2026) menjelaskan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan sikap karyawan terhadap organisasi. Selain nilai imbalan, keterbukaan prosedur dan kejelasan dasar penentuan penghargaan juga perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan. Indikator yang digunakan tetap harus realistis sehingga tidak mendorong karyawan mengambil risiko yang dapat membahayakan dirinya maupun operasional perusahaan.

Karier merupakan rangkaian posisi dan pengalaman kerja yang berkembang sepanjang masa kerja karyawan. Manajemen karier membantu karyawan memahami peluang jabatan, persyaratan kompetensi, serta langkah pengembangan yang perlu dilakukan untuk mencapai posisi berikutnya. Megarani, (2016) menjelaskan bahwa kejelasan jalur karier dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan lebih terdorong mempertahankan kinerja ketika melihat adanya hubungan antara kontribusi yang diberikan dengan peluang pengembangan pada masa mendatang. Sebaliknya, proses promosi yang tidak didasarkan pada kriteria terbuka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ningsih, (2019) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai dasar bagi kemajuan karier karyawan. Perusahaan dapat menggunakan matriks kompetensi, hasil penilaian kinerja, potensi individu, pelatihan, dan pengalaman penugasan sebagai pertimbangan dalam pengembangan karier.

Kerangka Analisis Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini menempatkan PT Batulicin Enam Sembilan Kabupaten Tanah Bumbu sebagai objek penelitian. Strategi peningkatan kinerja karyawan dianalisis melalui kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan karier. Analisis terhadap aspek-aspek tersebut digunakan untuk menggambarkan strategi yang telah diterapkan, mengidentifikasi kekurangan dalam pelaksanaannya, dan menentukan strategi yang seharusnya dikembangkan. Selanjutnya, hasil analisis digunakan untuk menjelaskan dampak strategi peningkatan kinerja terhadap karyawan dan keberlangsungan kegiatan perusahaan. Kerangka pikir penelitian disajikan pada bagan 1.



Sumber: Diolah peneliti, 2026

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman mengenai praktik peningkatan kinerja dan pengalaman pihak yang terlibat. Penelitian dilaksanakan pada Maret sampai Juni 2026 di PT Batulicin Enam Sembilan, Jalan Pelabuhan Ferry Nomor 69, Kelurahan Batulicin, Kecamatan Batulicin, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk menggali proses, alasan, dan konteks yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui angka. Objek penelitian adalah strategi peningkatan kinerja karyawan, sedangkan unit informasi mencakup pihak yang memahami pelaksanaan kerja dan kebijakan operasional. Responden dipilih secara purposif berdasarkan posisi dan pengalaman. Identitas responden disajikan menggunakan kode untuk menjaga kerahasiaan data.

responden.

Tabel 1
Profil Responden Penelitian

Kode	Peran	Kontribusi Informasi
A1	Foreman	Menjelaskan orientasi kerja, pengawasan, motivasi, disiplin, kompensasi, dan karier.
B2	Karyawan	Memberikan pengalaman mengenai pengarahan kerja, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan.
C3	Karyawan	Memberikan konfirmasi mengenai motivasi, komunikasi, kompensasi, dan kondisi kerja.

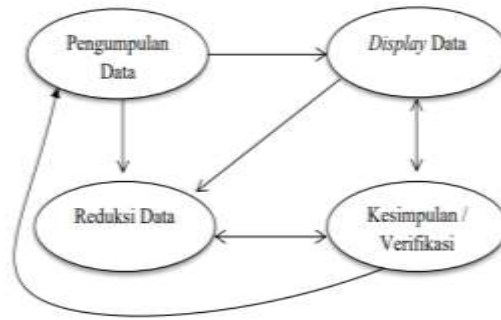
Sumber: Data primer diolah, 2026

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara semi-terstruktur. Menurut Sabrina et al., (2026) observasi dapat digunakan untuk memahami kondisi lapangan, pola interaksi, serta perilaku subjek dalam situasi yang berlangsung secara alami. Dalam penelitian ini, observasi diarahkan pada situasi kerja, hubungan antarkaryawan, dan penerapan aturan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja. Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada delapan dimensi, yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin, kompensasi, dan karier. Sedangkan Pattipeiluhu et al., (2026) menjelaskan bahwa wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti menggunakan pedoman pertanyaan sekaligus menggali informasi tambahan sesuai jawaban informan. Selain data primer, penelitian ini menggunakan data sekunder berupa profil perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen pendukung yang tersedia dalam skripsi. Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap sehingga informasi yang diperoleh pada tahap awal dapat dikonfirmasi dan diperdalam dalam wawancara berikutnya. Cara tersebut membantu peneliti menemukan persamaan, perbedaan, dan hubungan di antara berbagai temuan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Miles et al., (2014) menjelaskan bahwa ketiga kegiatan tersebut berlangsung secara saling berkaitan selama proses penelitian. Pada tahap reduksi, peneliti memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, memberikan kode berdasarkan dimensi yang dianalisis, serta mengelompokkan praktik yang telah berjalan dan kesenjangan yang masih ditemukan. Data kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif dan matriks agar pola hubungan antardimensi dapat terlihat dengan lebih jelas. Menurut Sugiyono, (2023) menyatakan bahwa kesimpulan dalam penelitian kualitatif perlu ditarik secara bertahap dan terus diverifikasi dengan data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, hasil sementara diperiksa kembali melalui catatan wawancara, hasil observasi, dan dokumen pendukung. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari foreman dan karyawan, serta triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil interpretasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Bagan 2

Teknik Analisa Data



Sumber: Sugiyono, (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Praktik Peningkatan Kinerja yang Telah Berjalan

Pada dimensi kemampuan dan keahlian, perusahaan menerapkan orientasi pekerjaan kepada karyawan baru. Responden A1 menjelaskan bahwa karyawan memperoleh penjelasan mengenai cara kerja dan dibantu oleh karyawan yang lebih lama selama masa awal penempatan. Pemantauan dilakukan kurang lebih satu minggu sampai karyawan dinilai memahami tugasnya. Kualifikasi dasar yang dipertimbangkan mencakup kemauan bekerja, kejujuran, ketelitian, kemampuan menggunakan komputer, dan pendidikan minimal sekolah menengah atas, sedangkan keahlian khusus menyesuaikan divisi. Responden B2 mengonfirmasi bahwa pengarahan dapat diberikan langsung oleh pimpinan atau didelegasikan kepada rekan kerja berpengalaman. Praktik tersebut menunjukkan adanya mekanisme transfer pengetahuan informal yang membantu adaptasi awal.

Motivasi karyawan cenderung tinggi ketika baru mulai bekerja karena kebutuhan memperoleh pekerjaan dan pendapatan. Kebutuhan keluarga menjadi pendorong penting bagi karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dan meningkatkan usaha. Namun, motivasi dapat menurun ketika karyawan mengalami kesulitan beradaptasi atau berkomunikasi dengan lingkungan baru. Perusahaan memberikan dukungan melalui suasana kerja yang relatif fleksibel, tunjangan hari raya, hadiah, dan bentuk perhatian lainnya. Dukungan tersebut dipersepsikan positif karena membantu memenuhi kebutuhan ekonomi dan menciptakan rasa dihargai. Meskipun demikian, motivasi yang terutama bertumpu pada kebutuhan pendapatan perlu diperkuat dengan tujuan kerja, umpan balik, dan peluang perkembangan agar bertahan dalam jangka panjang.

Kepemimpinan foreman dipersepsikan sebagai kepemimpinan yang fleksibel, komunikatif, dan memberikan kepercayaan kepada karyawan. Informan menggambarkan pimpinan sebagai pihak yang tidak terlalu membatasi, tetapi tetap memberikan arahan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada penelitian Sauqania et al., (2026) menjelaskan bahwa komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan dapat mempermudah penyampaian kendala serta mempercepat proses penyelesaian masalah. Budaya organisasi di perusahaan juga memperlihatkan karakter kekeluargaan karena persoalan pekerjaan umumnya dibicarakan bersama dan hubungan antarkaryawan terjalin cukup dekat. Menurut Rifki, (2026) budaya kerja yang mendukung kebersamaan dapat memperkuat kenyamanan, komunikasi, dan kerja sama antaranggota organisasi. Namun, fleksibilitas dan kedekatan tersebut tetap perlu disertai batas kerja yang jelas agar tidak dipahami sebagai kelonggaran terhadap disiplin, tanggung jawab, maupun pencapaian target.

Kepuasan kerja terlihat dari penilaian karyawan bahwa gaji dan tanggung jawab relatif seimbang, serta tersedianya tunjangan hari raya, cuti dua belas hari, dan manfaat lainnya. Kompensasi perusahaan meliputi gaji, bonus tahunan, BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, dan libur bersama. Informan menyatakan bahwa manfaat tersebut meningkatkan semangat dan membantu kesejahteraan karyawan. Pada aspek karier, perusahaan menyediakan peluang promosi yang mempertimbangkan pendidikan, kinerja, perilaku, dan dedikasi. Keberadaan kesempatan tersebut memberi sinyal bahwa kontribusi dan pengembangan diri dapat memengaruhi posisi masa depan. Dengan demikian, kompensasi dan karier menjadi kekuatan utama dalam strategi peningkatan kinerja yang sudah berjalan.

Kesenjangan Kinerja dan Disiplin

Kesenjangan paling menonjol ditemukan pada disiplin waktu. Informan menyebutkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang setelah waktu mulai kerja pukul 08.00, bahkan sekitar pukul 08.30. Keterlambatan juga berkaitan dengan alasan mendadak dan komunikasi izin yang belum konsisten. Pimpinan telah mengingatkan karyawan, tetapi penerapan konsekuensi dinilai belum cukup tegas. Dalam jangka pendek, kelonggaran mungkin menjaga hubungan kerja, tetapi keterlambatan berulang dapat membentuk persepsi bahwa aturan tidak wajib dipenuhi. Pada kegiatan yang membutuhkan serah terima dan koordinasi, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kesiapan operasional.

Kesenjangan lain adalah belum tersusunnya indikator kinerja utama yang formal dan seragam untuk setiap divisi. Praktik pemantauan telah dilakukan melalui pengarahan, pengawasan, dan pelaporan, tetapi hubungan antara target, hasil, evaluasi, penghargaan, serta pengembangan belum sepenuhnya terdokumentasi. Akibatnya, penilaian dapat lebih banyak bergantung pada pengamatan pimpinan dan belum menghasilkan data tren kinerja. Karyawan juga belum memperoleh gambaran yang sama mengenai standar sangat baik, baik, perlu pembinaan, atau tidak memenuhi harapan. Kondisi ini dapat membatasi transparansi promosi dan penghargaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sistem pengukuran yang sederhana, relevan, dan dapat diterapkan secara konsisten.

Tabel 2.
Ringkasan Temuan Strategi Peningkatan Kinerja

Dimensi	Praktik yang Berjalan	Kesenjangan Utama
Kemampuan dan keahlian	Orientasi, pengarahan, dan pendampingan oleh karyawan senior.	Durasi dan standar kelulusan orientasi belum terdokumentasi secara seragam.
Motivasi	Pendapatan, dukungan sosial, THR, hadiah, dan suasana kerja fleksibel.	Motivasi belum dihubungkan secara kuat dengan target dan umpan balik.
Kepemimpinan	Komunikatif, fleksibel, dan memberi kepercayaan.	Ketegasan terhadap pelanggaran disiplin belum konsisten.
Budaya organisasi	Kekeluargaan, musyawarah, dan hubungan kerja dekat.	Fleksibilitas berisiko menimbulkan toleransi berlebihan terhadap aturan.
Kepuasan dan kompensasi	Gaji, bonus, THR, BPJS Ketenagakerjaan, cuti, dan libur bersama.	Penghargaan berbasis pencapaian individual/divisi belum terstruktur.

Disiplin	Aturan waktu kerja dan teguran lisan telah tersedia.	Keterlambatan dan prosedur izin masih terjadi; tindak lanjut belum bertingkat.
Karier	Promosi mempertimbangkan pendidikan, kinerja, perilaku, dan dedikasi.	Matriks kompetensi dan persyaratan setiap jenjang belum disosialisasikan secara formal.
Pengukuran kinerja	Pengawasan dan pelaporan operasional dilakukan.	KPI berbasis divisi, jadwal evaluasi, dan dokumentasi umpan balik belum terpadu.

Sumber: Data primer diolah, 2026

Strategi Peningkatan Kinerja yang Direkomendasikan

Strategi pertama adalah membangun KPI berbasis divisi dengan prinsip spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terbatas waktu. Indikator tidak harus banyak, tetapi harus mewakili hasil kerja dan perilaku kritis. Untuk fungsi operasional, indikator dapat mencakup ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, kualitas laporan, dan jumlah kesalahan yang dapat dicegah. Untuk fungsi administrasi, indikator dapat mencakup ketepatan dokumen, waktu layanan, akurasi data, dan koordinasi. Setiap indikator perlu memiliki definisi, sumber data, bobot, target, serta penanggung jawab. Dengan cara ini, evaluasi menjadi lebih objektif dan dapat dibandingkan antarperiode.

Strategi kedua adalah menerapkan siklus evaluasi dan umpan balik berkelanjutan. Evaluasi singkat dapat dilakukan setiap bulan, sedangkan evaluasi komprehensif dilakukan setiap semester. Pertemuan umpan balik perlu membahas pencapaian, hambatan, dukungan yang dibutuhkan, dan rencana tindak lanjut. Hasil pembicaraan dicatat dalam formulir sederhana agar manajemen dapat memantau perkembangan. Pendekatan tersebut memungkinkan masalah kedisiplinan atau kompetensi ditangani sebelum menjadi lebih besar. Transparansi evaluasi juga membantu karyawan memahami alasan di balik penghargaan, pembinaan, maupun keputusan karier.

Strategi ketiga adalah memperkuat pelatihan dan sertifikasi sesuai risiko pekerjaan. Pelatihan teknis perlu diprioritaskan bagi operator alat berat, kru kapal, pengawas lapangan, dan fungsi lain yang berhubungan dengan peralatan atau keselamatan. Materi juga dapat mencakup efisiensi operasional, tata kelola keberlanjutan, komunikasi, penyusunan laporan, dan penggunaan teknologi. Setiap pelatihan sebaiknya diawali analisis kebutuhan dan diakhiri evaluasi penerapan di tempat kerja. Karyawan senior dapat dilibatkan sebagai mentor, tetapi standar materi dan daftar kompetensi perlu dibuat agar hasil pendampingan tidak bergantung pada individu. Sertifikasi memberikan bukti kemampuan sekaligus mengurangi risiko penempatan yang tidak sesuai.

Strategi keempat adalah mengintegrasikan kesejahteraan, keselamatan, penghargaan, dan konsekuensi. Keanggotaan aktif BPJS Ketenagakerjaan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja harus dipastikan pada seluruh unit yang relevan. Penghargaan dapat diberikan atas pencapaian target, disiplin, usulan perbaikan, perilaku keselamatan, dan kerja sama, bukan hanya hasil produksi. Konsekuensi terhadap keterlambatan dan pelanggaran perlu disusun bertingkat mulai dari pembinaan, peringatan tertulis, hingga tindakan sesuai peraturan perusahaan. Penerapan harus konsisten dan didasarkan pada data agar tidak menimbulkan persepsi pilih kasih. Kombinasi penghargaan dan konsekuensi yang adil akan memperkuat hubungan antara perilaku dengan hasil yang diterima.

Strategi kelima adalah menyusun matriks karier dan kompetensi. Setiap jenjang

perlu memiliki persyaratan pendidikan, pengalaman, kompetensi teknis, kompetensi perilaku, serta capaian kinerja minimum. Karyawan dapat menyusun rencana pengembangan individual bersama atasan berdasarkan kesenjangan kompetensi. Peluang promosi dan rotasi antardivisi perlu diumumkan secara transparan agar seluruh karyawan memahami akses yang tersedia. Data penilaian, pelatihan, dan disiplin digunakan sebagai dasar keputusan, sehingga promosi tidak hanya bergantung pada kedekatan atau masa kerja. Sistem tersebut dapat meningkatkan motivasi sekaligus membantu perusahaan menyiapkan kandidat untuk posisi kritis.

Tabel 3
Rencana Implementasi Strategi Peningkatan Kinerja

Program	Indikator Awal	Waktu	Hasil yang Diharapkan
Penyusunan KPI divisi	KPI, definisi, bobot, target, dan sumber data tersedia.	0-3 bulan	Standar kinerja terukur dan dipahami bersama.
Evaluasi dan umpan balik	Pertemuan bulanan; catatan tindak lanjut; evaluasi semester.	Mulai bulan ke-2	Masalah kinerja ditangani lebih cepat dan transparan.
Pelatihan dan sertifikasi	Peta kebutuhan; jam pelatihan; kelulusan sertifikasi; penerapan pascapelatihan.	3-12 bulan	Kompetensi meningkat dan risiko kesalahan menurun.
Disiplin bertingkat	Data hadir; jumlah keterlambatan; penyelesaian pembinaan.	0-6 bulan	Kepatuhan waktu dan konsistensi aturan meningkat.
Reward dan consequence	Kriteria tertulis; keputusan berbasis data; komunikasi hasil.	3-6 bulan	Persepsi keadilan dan motivasi meningkat.
Matriks karier	Peta jabatan; persyaratan kompetensi; rencana pengembangan individual.	6-12 bulan	Promosi lebih transparan dan retensi talenta membaik.
Dashboard pelaporan	Rekap kinerja, disiplin, pelatihan, dan keselamatan per unit.	6-12 bulan	Manajemen memperoleh data lintas unit untuk pengambilan keputusan.

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja di PT Batulicin Enam Sembilan sebenarnya telah memiliki dasar yang cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya orientasi bagi karyawan baru, pendampingan oleh karyawan yang lebih berpengalaman, gaya kepemimpinan yang komunikatif, budaya kerja yang bersifat kekeluargaan, pemberian kompensasi, serta peluang pengembangan karier. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan perusahaan. Pendampingan yang dilakukan oleh karyawan senior membantu proses pembelajaran karena pengetahuan diberikan secara langsung sesuai dengan situasi pekerjaan. Namun, pola pendampingan yang masih bersifat informal perlu dilengkapi dengan pedoman yang lebih jelas agar kualitas orientasi tidak berbeda antara satu divisi dan divisi lainnya. Temuan Agusta & Sutanto, (2013) mengenai pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja memperkuat perlunya standarisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan tidak harus mengubah seluruh praktik yang telah berjalan, tetapi perlu memperjelas dan memformalkan praktik yang terbukti efektif.

Motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kebutuhan memperoleh pendapatan dan memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan ekonomi tetap memiliki peran penting dalam mempertahankan semangat kerja. Perusahaan telah memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan hari raya, BPJS Ketenagakerjaan, cuti, dan libur bersama. Berbagai manfaat tersebut memberikan rasa aman serta membantu meningkatkan kepuasan karyawan. Wisanggeni et al., (2024) menjelaskan bahwa kompensasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja apabila diberikan secara layak dan sesuai dengan beban kerja. Meskipun demikian, motivasi yang hanya bergantung pada kebutuhan ekonomi belum tentu bertahan dalam jangka panjang. Sunardi & Awaliah, (2025) menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh kepuasan dan kondisi kerja yang memadai. Karena itu, perusahaan perlu menghubungkan motivasi dengan tujuan kerja, umpan balik, dan penghargaan berdasarkan pencapaian agar dukungan yang diberikan dapat menghasilkan kontribusi yang lebih nyata.

Budaya kekeluargaan dan pola kepemimpinan yang fleksibel memberikan manfaat bagi hubungan kerja karena memudahkan komunikasi, menumbuhkan rasa nyaman, dan mendorong penyelesaian masalah melalui musyawarah. Kondisi tersebut dapat memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun, hubungan kerja yang terlalu longgar juga dapat menimbulkan masalah apabila kedekatan personal lebih dominan daripada kepatuhan terhadap aturan. Temuan mengenai keterlambatan menunjukkan bahwa kenyamanan kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan tanggung jawab yang konsisten. Shorman et al., (2024) menekankan bahwa disiplin diperlukan untuk menjaga keteraturan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Putro, (2017) juga menjelaskan bahwa disiplin akan lebih efektif apabila didukung oleh pengawasan dan penerapan aturan yang konsisten. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan komunikasi yang humanis, tetapi tetap menetapkan batas yang jelas terhadap perilaku yang dapat mengganggu pekerjaan.

Belum optimalnya penggunaan indikator kinerja utama menjadi salah satu kesenjangan dalam sistem penilaian perusahaan. Tanpa ukuran yang jelas, perusahaan akan mengalami kesulitan ketika menghubungkan hasil kerja dengan kompensasi, pelatihan, dan promosi. Penilaian berdasarkan pengamatan atasan memang dapat menangkap kondisi yang tidak selalu terlihat melalui angka, tetapi cara tersebut rentan terhadap perbedaan standar antarpemilai. Oleh karena itu, setiap divisi memerlukan

indikator yang disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Indikator tersebut tidak hanya mengukur pencapaian target, tetapi juga proses kerja, kedisiplinan, kerja sama, dan kepatuhan terhadap keselamatan. Menurut Rismawati & Mattalata, (2018) bahwa evaluasi kinerja seharusnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan pengembangan pada masa mendatang, bukan hanya sebagai catatan atas hasil kerja yang telah berlalu. Penggunaan indikator yang jelas dapat mengurangi subjektivitas tanpa menghilangkan pertimbangan kualitatif dari atasan.

Sertifikasi dan pelatihan khusus juga relevan dengan karakteristik lini usaha perusahaan yang bergerak dalam pertambangan, maritim, dan logistik. Bidang tersebut membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis serta pemahaman yang kuat terhadap prosedur keselamatan. Program pengembangan sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan setiap jabatan, bukan sekadar mengikuti pelatihan yang tersedia. Setelah pelatihan selesai, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah pengetahuan yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam pekerjaan. Karyawan yang menunjukkan perkembangan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar atau dipersiapkan untuk promosi. Ningsih, (2019) menekankan bahwa pengembangan kompetensi perlu dihubungkan dengan peluang karier agar memberikan arah yang jelas bagi karyawan. Pada penelitian Nakoh et al., (2026) juga menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia menjadi lebih efektif ketika pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier dikelola sebagai satu kesatuan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja memerlukan keselarasan antara kemampuan, kemauan, kesempatan, dan pengendalian. Dukungan berupa kompensasi dan budaya kerja yang baik belum tentu menghasilkan disiplin apabila aturan serta konsekuensinya tidak diterapkan secara konsisten. Sebaliknya, aturan yang terlalu tegas tanpa disertai pelatihan, perlindungan keselamatan, dan kesempatan berkembang dapat menurunkan keterikatan karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya membangun sistem manajemen kinerja yang menghubungkan indikator kerja, evaluasi berkala, pelatihan, penghargaan, konsekuensi, dan pengembangan karier. Penggunaan dashboard pelaporan juga dapat membantu manajemen memantau perkembangan kinerja pada setiap anak usaha dan menentukan tindakan berdasarkan data. Integrasi tersebut menjadi kontribusi penting penelitian ini bagi perusahaan yang memiliki kegiatan operasional beragam dan tingkat risiko yang tinggi.

KESIMPULAN

Strategi peningkatan kinerja karyawan di PT Batulicin Enam Sembilan telah dilaksanakan melalui orientasi dan pendampingan awal, kepemimpinan yang komunikatif, budaya kekeluargaan, kompensasi dan kesejahteraan, serta kesempatan karier berdasarkan pendidikan, kinerja, perilaku, dan dedikasi. Strategi tersebut mendukung kenyamanan, kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan. Namun, efektivitasnya belum optimal karena masih terdapat keterlambatan, perbedaan kemampuan adaptasi, ketegasan aturan yang belum konsisten, serta keterbatasan indikator kinerja formal. Strategi yang seharusnya dikembangkan adalah sistem manajemen kinerja terpadu yang memuat KPI berbasis divisi, evaluasi dan umpan balik berkala, pelatihan serta sertifikasi sesuai risiko pekerjaan, penguatan keselamatan dan kesejahteraan, penghargaan dan konsekuensi yang adil, matriks karier, serta dashboard pelaporan. Integrasi tersebut akan membuat dukungan organisasi dan akuntabilitas individual berjalan seimbang. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya

bergantung pada motivasi personal, tetapi ditopang oleh standar, data, pengembangan, dan keputusan manajemen yang konsisten.

SARAN

Manajemen disarankan memulai implementasi dari penyusunan tiga sampai lima KPI utama pada setiap divisi, kemudian mengujinya selama satu semester sebelum diperluas. Data kehadiran, keselamatan, kualitas pekerjaan, dan penyelesaian target perlu dipakai sebagai dasar umpan balik dan tindak lanjut. Pimpinan langsung perlu memperoleh panduan pembinaan agar komunikasi tetap fleksibel, tetapi penanganan pelanggaran berlangsung konsisten. Perusahaan juga perlu memetakan jabatan kritis, kebutuhan sertifikasi, dan jalur karier untuk mendukung suksesi serta retensi. Karyawan disarankan meningkatkan kedisiplinan, keterbukaan terhadap umpan balik, dan partisipasi dalam program pengembangan. Penelitian berikutnya dapat melibatkan lebih banyak informan dari berbagai divisi dan anak perusahaan serta menguji dampak penerapan KPI secara kuantitatif terhadap produktivitas, keselamatan, kepuasan, dan turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Malikussaleh.
- Afifah, H. (2020). Peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya]. <http://digilib.uinsa.ac.id/id/eprint/41725>
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408. <https://repository.petra.ac.id/16261/1/>
- Almaratul, F. (2026). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Penguatan Kompetensi Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung [UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/42803>
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664>
- Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2020). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(4). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i4.1537>
- Falensia, R., Witrisna, M. I., Arisandi, A., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Pengembangan Sistem Insentif yang Berkeadilan bagi Tenaga Penjualan dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 4(3), 589–597. <https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.213>
- Hafiz, K. N., Sitepu, M. B. P., Riskiah, P., & Arifin, D. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambing. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 9(1), 64–71. <https://doi.org/10.57093/metansi.v9i1.530>
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia : (teori dan praktik). Rajawali Pers.

- Megarani, S. (2016). Strategi peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta [UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta]. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/23930>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nakoh, N., Irwan, A., & Budi, A. R. (2026). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Parkir Bandara Deo Sorong. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(2), 3750–3768. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2314>
- Ningsih. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia I Persero Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nirwan, N. D., Halik, J. B., & Rantererung, C. L. (2026). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 61–80. <https://doi.org/10.8844/pzeggz87>
- Pattipeiluhu, K., Yulsainiwati, S. H., Novaria, I. E., & Herdiani, R. (2026). *Panduan Metodologis Penelitian Kualitatif: Dari Konsepsi Hingga Interpretasi Data*. Penerbit P4I.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- Putri, J. G., Abduh, T., & Chahyono, C. (2026). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(2), 646–654. <https://doi.org/10.35965/jbm.v8i2.5981>
- Putro, N. Y. A. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing: Studi pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. ASH Cabang Madiun [Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://eprints.uny.ac.id/46181/>
- Rifki, M. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Business Economics and Management*, 2(3), 2198–2210.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa. <https://books.google.com/books?id=ni9tDwAAQBAJ>
- Sabrina, I. S., Fauzi, I., Amalia, K., Afifah, I. N., & Azizah, M. R. (2026). Analisis Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data dalam Metodologi Penelitian Tindakan Kelas: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(2), 115–124. <https://doi.org/10.56842/jpk.v3i2.1056>
- Salsabila, L., Nurhikmah, N., & Aspiannor, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda). *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen, Edisi Khusus*, 333–345. <https://ejournal.anugrahdutaperdana.com/index.php/adp/article/view/152>
- Sauqania, A., Purnama, A., Putri, M. D., & Muspawi, M. (2026). Mengoptimalkan Aliran

Informasi untuk Meningkatkan Komunikasi Organisasi dan Proses Pengambilan Keputusan di Organisasi Modern. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(02), 288–298. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v12i02.14219>

- Shorman, S., Al Jubori, U., & Soltan, M. (2024). Employability Skills in Computer Science, Interior Design, and Graphic Design. 2024 ASU International Conference in Emerging Technologies for Sustainability and Intelligent Systems (ICETSIS), 375–380.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-5). Alfabeta.
- Sunardi, D., & Awaliah, A. T. (2025). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(3), 454–467. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i2.1218>
- Surbakti, N. Y. B. (2021). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Universitas Quality Berastagi.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>