



Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Biro Hukum, Organisasi dan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Andre Fuad Gunawan^{1*}, Susan Febriantina², Ervina Maulida³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur

Korespondensi Penulis : afuadgunawan@gmail.com*

Abstract. *This research was conducted at an agency under and responsible to the president of the Government Goods/Services Procurement Policy Agency which provides employee welfare benefits to increase employee morale and loyalty. The purpose of this research was to find out how the agency implements the employee welfare benefit system, to find out the obstacles that occur when distributing employee welfare benefits, and to find out how the agency can resolve these obstacles. According to the views of employees at the Government Goods/Services Procurement Policy Agency, the Bureau of Law, Organization, and Human Resources, employee welfare benefits are very sufficient for the benefits provided, but Employee Benefits only apply to civil servant employees. The Employee Benefit System can be said to be very efficient overall, but some employees experience obstacles when filling in data in the application provided by the Agency, so it is necessary to conduct application training to prevent errors in filling in data in the Agency system.*

Keywords: *Employee Benefits; Human Resources; System*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada sebuah Instansi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada presiden Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang memberikan tunjangan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Tujuan peneliti ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana instansi tersebut melaksanakan sistem tunjangan kesejahteraan karyawan, mengetahui kendala yang terjadi pada saat pembagian tunjangan kesejahteraan karyawan, dan mengetahui bagaimana instansi dapat menyelesaikan kendala tersebut. Menurut pandangan karyawan di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia untuk tunjangan kesejahteraan karyawan sudah sangat mencukupi akan tunjangan yang diberikan, namun Tunjangan Karyawan hanya berlaku untuk karyawan PNS. Sistem Tunjangan Karyawan cukup dapat dikatakan sangat efisien untuk secara keseluruhan namun beberapa karyawan mengalami kendala pada saat pengisian data di aplikasi yang sudah disediakan oleh Instansi tersebut, maka perlu untuk melakukan pelatihan aplikasi agar mencegah terjadinya kesalahan dalam mengisi data pada sistem Instansi.

Kata Kunci : Sistem; Sumber Daya Manusia; Tunjangan Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, termasuk pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Karyawan adalah asset berharga yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi/perusahaan, salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi karyawan adalah dengan cara memberikan tunjangan dan benefit dari perusahaan. Tunjangan mengacu pada gaji dan insentif finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan pada perusahaan (Panjaitan & Lestari, 2025).

Tunjangan Kesejahteraan penting untuk diberikan kepada karyawan, karena dengan program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat (Rodriguez, Velastequi, 2023).

Penelitian ini tentang tunjangan kesejahteraan karyawan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki nilai penting yang tak terbantahkan. Pertama-tama, tunjangan kesejahteraan karyawan menjadi fokus utama (Kasmawati et al, 2024). Pada zaman di mana dunia bisnis terus mengalami transformasi pesat, perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin krusial.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan peneliti pada Lembaga Kebijakan Pegadaan Barang/Jasa Pemerintah peneliti menemukan adanya masalah sistem pembagian tunjangan pada instansi tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya untuk mengetahui sistem tunjangan kesejahteraan karyawan, mengetahui kendala dalam mengelola tunjangan kesejahteraan karyawan, dan mengetahui solusi yang akan dilakukan.

2. KAJIAN TEORITIS

Tunjangan

Tunjangan adalah manfaat finansial yang diberikan kepada karyawan oleh pemberi kerja di luar gaji pokok. Manfaat ini diberikan untuk menutupi biaya yang mungkin dikeluarkan untuk memfasilitasi pelaksanaan layanan, seperti tunjangan transportasi dimana dibayarkan untuk biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan ke perusahaan. Menurut Handoko (2022) tunjangan merupakan kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Perusahaan memberikan tunjangan/kompensasi atas balas jasa dari seorang karyawan merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan (Fuadi & Melsandi, 2024). Insentif yang dihasilkan menjadi bentuk gaji atau tunjangan memiliki peran krusial dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Kesejahteraan

Definisi dari kesejahteraan itu sendiri dapat dikatakan aman, tenteram, dan sejahtera, terbebas dari berbagai gangguan dan kesulitan. Dengan demikian, masyarakat yang aman,

terpenuhi segala kebutuhannya, dan terbebas dari berbagai masalah yang meresahkan disebut masyarakat sejahtera. Menurut (Mekarisce, 2020) kesejahteraan adalah kondisi di mana seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara bertanggung jawab melalui kerja keras dan dedikasi. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima, namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relative karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan (Sudirman & Zainudin Tantuka, 2024).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi aman, tenteram, dan terpenuhi segala kebutuhan hidup, baik materil maupun non-materil (Mekarisce et al., 2020). Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek individu tetapi juga mencerminkan keadaan masyarakat yang stabil dan harmonis, dalam konteks dunia kerja, kesejahteraan karyawan mencakup faktor-faktor seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan kehidupan kerja, serta akses terhadap layanan kesehatan dan keselamatan, kesejahteraan karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan keterlibatan dalam pekerjaan (Sudirman & Zainudin Tantuka et al., 2024).

Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan status sebagai pegawai tetap atau kontrak. Karyawan biasanya mendapatkan gaji atau upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan dapat bekerja di berbagai bidang dengan tingkatan mulai dari karyawan produksi hingga karyawan manajemen (Geograf et al, 2023) karyawan juga bekerja di suatu perusahaan atau instansi untuk mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji.

Menurut Widiensyah Anugerah (2025) salah satu komponen utama suatu perusahaan adalah karyawan, karyawan berperan sebagai tulang punggung perusahaan, yang melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban untuk memastikan kelancaran operasionalnya. Definisi karyawan, serta tugas, tanggung jawab, dan persyaratan untuk menjadi karyawan yang sukses, akan dibahas secara rinci dalam artikel ini. Seorang karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajemen perusahaan atau atasan perusahaan.

Tunjangan Kesejahteraan Karyawan

Menurut Risnawati (2020) tunjangan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang secara berkala dibayarkan kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti. Sementara itu Pratama (2020) menjelaskan bahwa gaji merupakan unsur penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena berperan besar pada perusahaan. Gaji memiliki signifikansi yang penting bagi setiap karyawan dalam sebuah organisasi karena memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup (Yupastha 2021).

Tunjangan karyawan merupakan salah satu implementasi pemberian imbalan yang layak atas kerja atau prestasi kerja karyawan, dengan kata lain tunjangan kerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberiann tunjangan karyawan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan tetap (Fuadi & Melsandi, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Sehingga metode penelitian satu ini fokus utamanya untuk menjelaskan objek penelitian, sehingga menjawab peristiwa atau fenomena yang terjadi (sevima, 2020).

Penelitian ini dipilih karena peneliti bertujuan untuk menyajikan data dengan cara yang sistematis, factual, dan akurat tentang fakta dan makna fenomena yang terjadi di lapangan. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif, penelitian berupaya menggunakan fakta serta memperoleh data dan informasi mengenai kesejahteraan karyawan di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, kumpulan data atau informasi yang diperoleh dideskripsikan sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan dan disajikan dalam bentuk kalimat kemudian ditarik seusai kesimpulan kerja (Ekaputra et al., 2024).

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dianggap mengetahui dengan baik terhadap masalah yang diteliti dan bersedia untuk memberikan informasi kepada peneliti, dalam penelitian kualitatif narasumber sangat berperan penting dalam penelitian informan merupakan tumpuan pengumpulan data bagi peneliti dalam mengungkap permasalahan penelitian (Dianti, 2021).

Informan dalam penelitian ini adalah 3 orang narasumber dari pihak karyawan dan juga manajemen yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada penilaian penelitian tentang individu yang memenuhi kriteria tertentu untuk dapat dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memberikan gambaran secara jelas mengenai Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Biro Hukum, Organisasi, dan Sumberdaya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan. Adapun partisipan berjumlah 4 orang yang bekerja di perusahaan ini dari BHOSDM, yaitu Hukum, Organisasi, dan Sumberdaya Manusia.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan karyawan ketika menerima tunjangan dari perusahaan. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai tunjangan kesejahteraan, maka penelitian melakukan penelitian sesuai dengan tahap – tahap yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara di atas, hal yang menjadi hambatan adalah sering nya terjadi keterlambatan dalam input SKP dan log kehadiran sehingga perhitungan tunjangan ikut tertunda, sehingga tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Jika tunjangan kesejahteraan yang di berikan pada karyawan dapat bermanfaat untuk karyawan, maka hal itu akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi karyawan untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi (Hartoyo, 2023). Menurut Winata (2022) Tunjangan merujuk pada bentuk imbalan tidak langsung seperti perlindungan kesehatan, penggantian cuti, atau dana pensiun yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari hubungan mereka dengan perusahaan.

Tunjangan kesejahteraan karyawan jika diterapkan secara persial dan simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan semakin tinggi tunjangannya maka semakin baik kinerjanya, seperti menurut Wulandari (2024) tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, ppembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan

produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Tunani (2020) terkait upaya mengatasi kendala yang terjadi, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan pada karyawan, memberikan pelatihan bertahap dan sederhana kepada karyawan dalam penggunaan aplikasi sehingga proses penggunaan aplikasi menjadi lebih optimal dan dapat dimengerti oleh semua kalangan karyawan. Terkait pada implemetasi kebijakan pemberian tunjangan kerja kepada karyawan seuasi denga kinerja maka perlu dilakukan analisis, evaluasi jabatan dan evluasi kinerja agar mendapatkan kejelasan dan kepastian bagi karyawan.

Solusi terhadap berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi, mulai dari keakuratan data, efisiensi waktu, hingga kemudahan pelaporan. Dengan mengadopsi teknologi yang sesuai, perusahaan akan mampu bertransformasi menuju sistem manajemen SDM yang lebih profesional, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pengelolaan data yang tidak terintegrasi menyulitkan proses pelaporan dan evaluasi oleh manajemen. Misalnya, data kehadiran karyawan harus direkap secara terpisah dari laporan lembur dan absensi. Perancangan aplikasi ini tidak hanya akan berfokus pada fungsi teknis penghitungan gaji, tetapi juga mencakup aspek desain antarmuka pengguna (UI/UX), keamanan data, fleksibilitas input variabel gaji, serta fitur pelaporan yang responsif terhadap kebutuhan manajemen. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian yang tidak hanya efisien, tetapi juga andal dan berkelanjutan di masa depan (Pratama, 2022).

Melihat dari beberapa teori diatas yang juga berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi untuk mengatasi kendala dalam sistem tunjangan karyawan, diperlukan dua pendekatan utama. pemberian pelatihan yang bertahap dan sederhana kepada karyawan sangat penting agar mereka dapat memahami dan menggunakan aplikasi terkait tunjangan secara optimal. Implementasi kebijakan tunjangan berbasis kinerja perlu didukung oleh analisis dan evaluasi jabatan serta evaluasi kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan kejelasan, kepastian, dan keadilan dalam penentuan besaran kompensasi yang disesuaikan dengan bobot tanggung jawab dari setiap jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang berjudul “Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah” maka peneliti mendapat beberapa kesimpulan :

1. Mekanisme sistem tunjangan LKPP, melihat absensi kehadiran dan tingkat kinerja karyawan menggunakan suatu aplikasi, sistem tersebut berisikan Data Penyedia, Identitas Penyedia, Kehadiran, Kinerja Karyawan, dan Keterangan.
2. Kendala dalam mengelola tunjangan kesejahteraan karyawan pada LKPP, ketidaksesuaian data administrasi.
3. Solusi yang akan dilakukan LKPP, melakukan pelatihan pemahaman aplikasi pada karyawan.

Meskipun demikian, LKPP telah berupaya melakukan perbaikan seperti, komunikasi terbuka dalam respons cepat dari pihak karyawan, penggunaan sistem aplikasi yang terintegrasi untuk mempercepat proses data, pelatihan kepada karyawan setiap unit untuk meminimalkan kesalahan *entry data*, penyediaan ruang pengaduan formal bagi karyawan.

Secara umum, tunjangan kesejahteraan memiliki dampak positif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan, dan bila dikelola dengan baik, dapat menjadi instrumen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, untuk memaksimalkan efektivitasnya, LKPP perlu meningkatkan integritas sistem, sosialisasi internal, dan evaluasi kebijakan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. P., Amelia, S. P., & Widiastiwi, A. R. (2024). Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan di Indonesia Media Hukum Indonesia (MHI). Media Hukum Indonesia (MHI), 2(3), 159–167.
- Abdullah, S., & Pelu, H. (2024). Performance allowances in relation to work unit performance load. [Journal Name], 5(2), 84–92.
- Agus, H. (2023). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Peningkatan Kinerja ASN Dinas Pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota. [Journal Name], 3, 10092–10099.
- Andini, L. A., Sunarya, A., Awinda, S. N., & Prasetyo, E. A. (2025). Model Implementasi Kebijakan Recognisi Pembelajaran Lampau (Studi Kasus di Universitas Terbuka). [Journal Name], 8, 14–28.
- Armin Naway, F., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3, 11279–11290.
- Dianti, Y. (2017). Realitas strategi komunikasi yang dilakukan bagian CSR & Media Relations PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Retrieved from [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Ekaputra, O. S., Studi, P., Perkantoran, D. A., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2024). Analysis of organizational structure mapping at CV Kolaborasi Pemuda Cerdas D-Iv Digital Office Administration Study Program Faculty of Economics. [Journal Name].

- Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan. [Journal Name], 3(2024).
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 3031–5220. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/570/537>
- Fitriani, R., & Suprianto, S. (2023). Analisis Pemberian Tunjangan Dan Bonus Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Telkom Cabang Sumbawa. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 3(1), 161–171. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v3i1.1195>
- Fuadi, F., & Melsandi, D. (2024). Peran Pemberian Tunjangan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 501–511.
- Ghozali, M., Ekawati, D., & Munastiwi, E. (2022). Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Bangka Tengah. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(2), 299–307. <https://doi.org/10.32923/kjimp.v5i2.2437>
- Hartoyo, S. (2009). Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. [Journal Name].
- Hauff, S., Felfe, J., & Klug, K. (2022). High-performance work practices, employee well-being, and supportive leadership: spillover mechanisms and boundary conditions between HRM and leadership behavior. *International Journal of Human Resource Management*, 33(10), 2109–2137. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1841819>
- Jannah, I. (2024). Implementasi Pengarusutamaan Gender (Pug) Dalam. [Journal Name].
- Kasmawati Kasmawati, Kornelius, Y., Wahyuni adda, H., & Samudra, S. (2024). Analisis work life balance karyawan di Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 139–147. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2788>
- Kurniasih, S. R., & Hermawan, A. H. (2023). Analisis Sistem Tunjangan Profesi: Kunci Kesejahteraan Bagi Guru Pendidikan Agama Islam. *An-Nawa: Jurnal Studi Islam*, 5(2), 161–175. <https://doi.org/10.37758/annawa.v5i2.706>
- Lala, A. N. T. (2024). Nobel management review. *Nobel Management Review*, 6(2), 358–372.
- Maharani, A. P., Salsabila, D., Azwara, D. I., Ramadhan, F. R., Nadeak, F. A., & Sari, V. N. (2024). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas di PT. Citra Nusantara Catering. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), 1348–1351. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i5.999>
- Mardjuni, S., Karim, A., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Analisis tunjangan kinerja anggota dipamobvit pada polisi daerah sulawesi selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634–646.
- Marsheila, N., & Hasibuan, N. F. A. (2024). Analisis Sistem Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Dalam Meningkatkan Kinerja Individual Kantor Bupati Langkat. *Maisyatuna*, 5(1), 80–91. <https://doi.org/10.53958/mt.v5i1.436>

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Mustakim, D. A. (2023). 1* , 2 1,2. [Journal Name], 4(Desember), 17–23.
- Nuralim, Rizky Sofatur M, A. Y. (2023). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dalam Mengatasi Kepercayaan Masyarakat Pada Bank Syariah Indonesia. [Journal Name], 3(1).
- Octavia, C., Lubab, M. J., Trihantoyo, S., Sholeh, M., Surabaya, U. N., Timur, J., Artikel, R., Pascasarjana, F., Manajemen, M., & Majalengka, U. (2025). Kompensasi dan benefit dalam meningkatkan. [Journal Name], 6(2), 107–117.
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. [Journal Name], 1(8), 1111–1120.
- Pokhrel, S. (2024). Implmrtasi Supervisi Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Bandar Lampung. *Sari Novita*, 15(1), 37–48.
- Pp, L. K. (2023). Laporan keuangan. [Journal Name].
- Pratama, Y. (2022). Perancangan aplikasi penggajian karyawan menggunakan Java. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 2(4), 347. <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v2i4.884>
- Robibah Wasilatur, Nastolib Irhasin, Sari. Sevina Atmala, & Mu'alimin. (2024). Integritas psikologi dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam membangun kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 13–24.
- Rohayati, E. (2019). Program pendidikan kesetaraan. [Journal Name], 7(1), 103–111.
- Roni, S. D. (2021). Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah RI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
- Sarwani, W., Guslina, I., Mardiana, R., Ilmu, T., Budi, M., Pendidikan, Y., Mulya, P., Intrinsik, M., & Kerja, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap semangat kerja karyawan di yayasan pendidikan peradaban mulya. [Journal Name], 5(1).
- Setiarini, N., & Lathifah, A. (2019). Pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM) Keasipan Terhadap Peraturan Tata Kearsipan Di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(3), 211–220.
- Studi, P., Islam, H., Doktor, P., Islam, J. S., Ilmu, F., Islam, A., & Indonesia, U. I. (2024). Yogyakarta 2024. [Journal Name].
- Sudirman, & Zainudin Tantuka. (2024). Kinerja Kepala Desa Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 18–31. <https://doi.org/10.70311/jpeb.v1i1.2>

- Sutrisno, A., Askanta, C. U. A., & Hermawan, P. D. (2023). Analisis Kebijakan Kompensasi dalam Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Ditjen Kuathan Kemhan RI. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 22223–22230. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/10054>
- Suwardi, S. (2024). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Xyz. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 01–10. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1130>
- Teri, A., Aslan, & Effiyadi. (2024). Supervasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Peran Guru PAI di SMP Negeri 5 Semparuk Tahun 2023-2024. [Journal Name], 2(10), 1446–1451.
- Tunani, M. A., Kendari, A. K., Tenggara, P. S., Studi, P., Sumber, M., Manusia, D., & Publik, S. (2012). Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. [Journal Name], 1–11.
- Utami, K. T., Soedarmanto, Prastyorini, J., & Arisanti, D. (2024). Analisa Efektivitas Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (E-Procurement) Mmlalui Aplikasi Secure di PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1).
- Wongkar, I. M., Sendow, G. M., & Roring, F. (2024). Karyawan pada Pt . Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado Application of Allowances in Increasing Employee Motivation at Pt . Bank Tabungan Negara Manado Branch Office. *Jurnal EMBA*, 12(4), 626–635.
- Wulan Sulistia Anjany Sulistia, & Abdul Rahman. (2024). Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Guru Sd Dan Smp Di Kota Tangerang Selatan. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.35722/jurnalpubbis.v8i1.949>
- Wulandari, D. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT . Pratama Abadi Industri JX Sukabumi) Pendahuluan. [Journal Name], 02(02).
- Yuliana, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Terbuka, U. (2024). Peran insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT . Kb Bank. [Journal Name], 2.