

PENGARUH DISPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SINAR GEMILANG GARMEN SUKAWATI

I Komang Suryadnya Diputra^{1*} | I Putu Wahyu Dwinata JS² |

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: suryadnyadiputra@unmas.ac.id

Abstract: Industri garmen di Indonesia telah mengalami pertumbuhan pesat, menjadikannya salah satu pemain utama dalam pasar garmen global, terutama berkat infrastruktur yang semakin baik dan investasi dalam teknologi produksi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis melalui analisis statistik t-test untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sinar Gemilang Garmen Sukawati yang berjumlah 55 orang, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena termasuk dalam kategori populasi kecil. Data dikumpulkan menggunakan beberapa metode, termasuk observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing kurang dari 0,05. Kesimpulannya, peningkatan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati, yang menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri garmen.

Kata kunci: disiplin kerja, pengalaman kerja, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industri garmen di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Seiring dengan globalisasi dan liberalisasi perdagangan, Indonesia telah menjadi salah satu pemain utama dalam pasar garmen dunia. Pertumbuhan ini terutama didorong oleh infrastruktur yang semakin baik, investasi dalam teknologi produksi yang lebih canggih, dan keberhasilan perusahaan garmen Indonesia dalam memenuhi permintaan pasar internasional (Bagus, 2019). Ekspor garmen Indonesia telah meningkat secara signifikan, memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan devisa negara. Selain itu, perusahaan-perusahaan garmen mulai memproduksi berbagai jenis pakaian dan produk tekstil lainnya untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompleks.

Namun, tantangan seperti persaingan global yang ketat, perubahan dalam tren mode, dan masalah-masalah terkait dengan standar lingkungan dan ketenagakerjaan tetap menjadi perhatian dalam industri ini. Dalam konteks ini, kebijakan pemerintah memiliki peran penting dalam membentuk arah dan

perkembangan industri garmen di masa depan (Edison, 2020). Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai titik kesuksesan tidak terlepas dari kemampuan mengikuti perkembangan zaman, tentu dalam hal ini harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan memiliki keterampilan yang mumpuni untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain (Safri, 2019). Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Sebagai perusahaan garmen yang beroperasi di tengah persaingan global yang ketat, Sinar Gemilang Garmen Sukawati harus terus beradaptasi dengan dinamika industri. Kinerja karyawan menjadi elemen kritis dalam mencapai keunggulan kompetitif dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang (Umam, 2022).

Menurut Sembiring (2020), kinerja merupakan efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Efendi (2020), kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi, dan tingkat kontribusi terhadap tim atau organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik biasanya menunjukkan bahwa seorang karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, tetapi juga mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan individu, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen (Safri, 2019).

Kinerja karyawan adalah faktor kritis dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Orang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentu akan

melaksanakannya dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya. Edison (2020) menyatakan bahwa tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Apabila karyawan tidak dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik maka akan berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati terkait dengan kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati masih belum maksimal. Terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan hasil produksi dan kualitas produk yang dihasilkan. Masalah yang terjadi menyebabkan hasil produksi dari Sinar Gemilang Garmen Sukawati tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari tingkat absensi dari karyawan tersebut, pengalaman kerja yang tidak optimal, dan dalam sistem pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Data produksi pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati dapat disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Data Produksi Sinar Gemilang Garmen Sukawati Pada Tahun 2024

Bulan	Target Produksi (pcs)	Produksi Aktual (pcs)	Persentase Kinerja (%)
Januari	4.000	1.950	48,75%
Februari	4.000	2.000	50%
Maret	4.000	1.600	40%
April	4.000	2.700	67,5%
Mei	4.000	2.450	61,25%
Juni	4.000	1.700	42,5%
Juli	4.000	2.500	62,5%
Agustus	4.000	3.000	75%
September	4.000	4.000	100%
Oktober	4.000	1.850	46,25%
November	4.000	3.500	87,5%
Desember	4.000	1.900	47,5%

Sumber: Sinar Gemilang Garmen Sukawati (2024)

Tabel 1 menunjukkan data produksi pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati selama tahun 2024. Produk yang dihasilkan yaitu busana adat pria dan wanita, mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Data tersebut meliputi target produksi, produksi aktual, dan persentase kinerja untuk setiap bulan. Puri Kawan

Garment Ubud Gianyar mengalami fluktuasi setiap bulannya dan mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Target produksi tetap setiap bulan yaitu 4.000 pcs. Namun, produksi aktual bervariasi, menghasilkan persentase kinerja yang berbeda-beda. Secara umum, persentase kinerja menunjukkan bahwa produksi aktual berada di bawah target yang ditetapkan, dengan nilai terendah sebesar 40% yang terjadi pada bulan Maret. Produksi yang telah mencapai target tertinggi sebesar 100% terjadi pada bulan September dan produksi sebesar 87,5% terjadi pada bulan November. Fenomena yang terlihat dari data ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja di Sinar Gemilang Garmen Sukawati yaitu ketidakmampuan para pekerja untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan setiap bulan sehingga hal ini mengindikasikan adanya hambatan yang mempengaruhi proses produksi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur, serta konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas. Disiplin kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan tanggung jawab dan dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan sering kali menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam industri garmen di Indonesia. Afandi (2022) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan berkomitmen. Pada lingkungan produksi garmen yang sering kali terdiri dari jadwal yang ketat dan target produksi yang harus dipenuhi, disiplin kerja menjadi landasan untuk mencapai efisiensi dan kualitas yang diinginkan. Umam (2022) menunjukkan bahwa program pelatihan disiplin dapat meningkatkan kinerja, namun jika tidak diterapkan dengan baik, dapat menimbulkan resistensi dari karyawan. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang

disiplin cenderung lebih dapat diandalkan, mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan, serta meminimalkan risiko kesalahan dalam proses produksi. Namun, Edison (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terlalu ketat dapat menyebabkan stres dan menyebabkan penurunan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati adanya masalah terkait dengan disiplin kerja yaitu masih tingginya tingkat absensi karyawan, hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat atau bahkan tidak masuk kerja sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Data absensi karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati dapat disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan Sinar Gemilang Garmen Sukawati
Bulan Januari-Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6:5)x100
1	Januari	55	26	1.430	45	1.385	3,15%
2	Februari	55	24	1.320	39	1.281	2,95%
3	Maret	55	27	1.485	48	1.437	3,23%
4	April	55	25	1.375	49	1.326	3,56%
5	Mei	55	27	1.485	39	1.446	2,63%
6	Juni	55	26	1.430	46	1.384	3,22%
7	Juli	55	26	1.430	48	1.382	3,36%
8	Agustus	55	27	1.485	49	1.436	3,30%
9	September	55	26	1.430	40	1.390	2,80%
10	Oktober	55	26	1.430	43	1.387	3,01%
11	November	55	26	1.430	50	1.380	3,50%
12	Desember	55	26	1.430	38	1.392	2,66%
Rata-rata							3,11%

Sumber: Sinar Gemilang Garmen Sukawati (2024)

Tabel 2 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya berfluktuasi. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan November yaitu 50 orang. Bulan April yaitu 49 orang, bulan Agustus yaitu 49 orang, bulan Juli yaitu 48 orang dan bulan Maret yaitu 48 orang. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan kurang yaitu karyawan terlambat datang sehingga dapat menghambat pekerjaan. Dari tabel 2 di atas, rekapitulasi absensi diatas dapat dilihat presentase yang berfluktuasi dimana tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan November itu sebesar 3,50%, bulan April sebesar 3,56%, bulan Agustus sebesar 3,30%, bulan Juli sebesar 3,36%, dan bulan Maret sebesar 3,23%. Rata-rata tingkat kehadiran dan

ketidak hadiran karyawan yaitu 3,11%. Menurut Arini, et al., (2022) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3%, namun dari data diatas dapat dilihat adanya tingkat ketidak hadiran diatas 3% yang menunjukkan adanya indikasi kurangnya disiplin kerja karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati.

Hasil penelitian Pesik, et al., (2019), Fauzi dan Wakhidah (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apriyani, et al., (2023), dan Hidayat, et al., (2024) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Hasyim, et al., (2020), Simanjuntak, et al., (2023) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berperan penting dalam industri garmen di Indonesia. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Suwarto, 2022). Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja, karena karyawan tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya. Karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja atau masa kerja yang cukup banyak tentu memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Dari pengalaman kerja dapat terlihat tingkat pengetahuan dan juga keterampilan pada karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari pengalaman kerja dan jenis pekerjaan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2021), pengalaman kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban berdasarkan pada pengalaman di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut, pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai human factor, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Bagus (2019) karyawan dengan pengalaman kerja yang panjang cenderung lebih produktif. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman kerja mengacu pada periode waktu dan berbagai posisi yang telah dijalani oleh seorang individu dalam dunia kerja. Pengalaman ini mencakup pengetahuan,

keterampilan, dan keahlian yang diperoleh selama bekerja dalam berbagai situasi dan lingkungan. Semakin luas dan beragam pengalaman kerja seseorang, semakin besar pula kemungkinan ia memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan baru dan memecahkan masalah yang kompleks. Pengalaman kerja juga sering kali menjadi faktor penentu dalam perekrutan dan promosi, karena menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki track record yang membuktikan kemampuannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati adanya masalah terkait dengan pengalaman kerja yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak terlalu cakap atau mahir dalam menyelesaikan suatu pekerjaan hal tersebut diduga disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Dalam hal mana karyawan tersebut belum betul-betul menguasai bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu saja dapat menurunkan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga hasil produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian Kirani (2023), dan Readi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wardani dan Liana (2024) dan Ratu et al., (2020) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Kitta, et al., (2023), Sitompul dan Simamora (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor krusial dalam industri garmen di Indonesia. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh setiap perusahaan, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Edison (2020) menyatakan bahwa ketidakjelasan dalam sistem kompensasi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sistem kompensasi yang jelas dapat meningkatkan retensi karyawan, tetapi ketidakadilan dalam kompensasi bisa menyebabkan demotivasi (Afandi, 2022). Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas kerjanya. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan jelas juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan berbagai manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program pensiun. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta

membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu, kompensasi yang sesuai juga mencerminkan nilai dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja dan dedikasi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati adanya masalah terkait dengan kompensasi, yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi yang tidak sesuai ini dapat menurunkan kinerja karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kerjanya pun tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kualitas produk.

Hasil penelitian Yani (2022), dan Herlina (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wandu, et al., (2022), dan Winata, et al., (2022), juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Febriani dan Setia (2023), Wandu, et al., (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati. Sinar Gemilang Garmen Sukawati adalah perusahaan garmen yang telah membangun reputasi dalam produksi pakaian berkualitas tinggi yang berlokasi di Jl. Raya Silungan, Desa Lodontuh, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Dengan struktur organisasi yang kompleks, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan kualitas produknya melalui kinerja karyawan. Sinar Gemilang Garmen Sukawati terus beradaptasi dengan dinamika industri untuk tetap kompetitif di pasar global.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Sinar Gemilang Garmen Sukawati, ditemukan masalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum maksimal menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri garmen dan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Sinar Gemilang Garmen Sukawati dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) yang pada awalnya dikemukakan oleh Locke 1968. *Goal Setting Theory*, menjelaskan bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan tujuan dan kinerja individu terhadap tugas (Untari, dkk. 2021). *Goal Setting Theory*, menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini ialah seorang individu yang dapat memahami dan berkomitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan dapat mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi suatu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan:

Agustriani, et al., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, komunikasi, motivasi

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel disiplin kerja dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Christian dan Kurniawan (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner dengan responden akhir berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel disiplin kerja dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Kirani (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah metode successive interval (MSI), uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, komitmen organisasi dan penilaian kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi dan penilaian kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang

dipergunakan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Wardani dan Liana (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan obyek penelitian pada karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maybank Cabang Semarang sebanyak 82 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang dibagikan kepada seluruh responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Cabang Semarang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Muqtafin, et al., (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 35 karyawan, dan sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi menjadi bagian dari sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan tinjauan pustaka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel kompensasi dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Wandi, et al., (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman Di Kota Serang Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial

dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada salah satu variabel independennya yaitu variabel kompensasi dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan pengujian hipotesis melalui analisis statistik t-test untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel penelitian akan dipilih menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah responden adalah 55 orang karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. Variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Dalam proses pengumpulan data yang diperlukan menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) (Sugiyono, 2019).

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,603	0,872		0,692	0,492
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,399	0,104	0,339	3,826	0,000
	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,444	0,109	0,341	4,083	0,000
	Kompensasi (X ₃)	0,292	0,075	0,352	3,870	0,000
R Korelasi		= 0,895				
R Square		= 0,802				
Adj R Square		= 0,790				
F-Hitung		= 68,667				
Sig F		= 0,000				

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	55
Mean	0,0000000
Std.	0,90344957
Deviation	
Absolute	0,091
Most Extreme Differences	
Positive	0,091
Negative	-0,071
Kolmogorov-Smirnov Z	0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X ₁)	0,497	2,012
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,556	1,1797
Kompensasi (X ₃)	0,472	2,120
<i>a. Dependent Variable: Y</i>		

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,882	0,532		1,656	0,104
	Disiplin Kerja (X ₁)	-0,054	0,064	-0,165	-0,850	0,399
	Pengalaman Kerja (X ₂)	-0,049	0,066	-0,136	-0,738	0,464
	Kompensasi (X ₃)	0,065	0,046	0,283	1,418	0,162

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,895 ^a	0,802	0,790	0,930

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,603	0,872		0,692	0,492
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,399	0,104	0,339	3,826	0,000
	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,444	0,109	0,341	4,083	0,000
	Kompensasi (X ₃)	0,292	0,075	0,352	3,870	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja diukur oleh tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Umam (2022), bahwa program pelatihan disiplin dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini

juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pesik, et al., (2019) dan Fauzi dan Wakhidah (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengalaman kerja diukur oleh tiga indikator yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan pekerjaan dan peralatan. Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa dengan meningkatnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yaitu pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar pegawai dapat bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berutu (2019), dan Readi (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi diukur oleh empat indikator yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin meningkatnya kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), bahwa karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas kerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermawati & Barlian (2022), dan Roni (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sementara penurunan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, atau Kompensasi akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola aspek disiplin, pengalaman, serta pemberian kompensasi secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, W. W. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 19(1), 56-60.
- Adi, R. P., & Mayasari, A. U. (2019). *Metodologi riset keperawatan*. CV. Trans Info Media.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Anang, F., & Mahardika, B. (2022). *Pengantar manajemen*. CV Budi Utama.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Aziz, A. (2019). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi manajemen berbasis sekolah di SMA Al-Masthuriyah* [Undergraduate thesis, UIN Syarif Hidayatullah].
- Berutu, Y. B. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara].
- Bintoro, & Daryono. (2019). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Busro, M. (2022). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadameidia Group.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.



- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2022). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan BRI Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 107-114.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2022). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan klinik swasta di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1). <https://doi.org/10.2622/3031>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72-86.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194-204.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2022). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revised ed.). Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Jaya, I. M. L. M., & Laut, I. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.



- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2022). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1918-1927.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Laila, R. H. (2022). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Malang* [Undergraduate thesis, Universitas Brawijaya].
- Masram, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifathama Publisher.
- Muqtafin, M., Basyid, A., & Marsudi, M. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sukses Mandiri. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657-660.
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh disiplin dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat* [Undergraduate thesis, IAIN Bengkulu].
- Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3929-3937.
- Priansa, D. J. (2019). *Manajemen kinerja kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Rattu, A. R. H., & Adolfini. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361-370.
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 450-458.
- Ratuliu, N. M. (2019). *Tinjauan keaktifan belajar pada mata pelajaran ekonomi kelas XI SMA Pasundan 7 Bandung* [Undergraduate thesis, FKIP UNPAS].
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(2), 1-5.
- Ricardianto, P. (2022). *Human capital management*. Penerbit In Media.
- Rozarie, R. D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rozarie.



- Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Informatika*, 7(1), 1-16.
- Sarinah, M. (2019). *Pengantar manajemen*. CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2019a). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019b). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan disiplin, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1), 10-23.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76-88.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardjo, & Priansa, D. J. (2022). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci (1st ed.)*. Alfabeta.
- Suryanto, I. T. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 289-300.
- Sutrisno. (2021). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Suwarto. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Prajaiswara*, 11(1), 15-24.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 50-57.
- Umam, K. (2022). *Perilaku organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91.



- Wardani, V. A. K., & Liana, L. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 9*(1), 735-743.
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revised ed.). CV R.A.De.Rozarie.
- Yani, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.
- Yudo, S. B. (2019). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 17. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 316-322.