



**SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi,
Akuntansi dan Manajemen**
journal homepage: <https://jurnal.adai.or.id/index.php/sintamai>



Pengaruh Pemberian Kompensasi, Program Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ananda Purwokerto

Lia Amanda Saragih¹, Sugeng Rianto²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas
Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban,
Bumiayu, Indonesia
e-mail : liaamanda0404@gmail.com¹,
sugeng11@gmail.com²

Penulis Korespondensi. Lia Amanda Saragih
e-mail: liaamanda0404@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 19 Sep 2026
Diterima 29 Sep 2026
Tersedia Online: 30 Sep 2026

Kata kunci:

Kompensasi, Program Pelatihan,
Pengalaman Kerja, Lingkungan
Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Ananda Purwokerto, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 157 responden dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai rumah sakit dapat dilakukan melalui optimalisasi sistem kompensasi, penyelenggaraan pelatihan yang terstruktur, pemanfaatan pengalaman kerja pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dengan pengalaman kerja menjadi variabel yang memberikan kontribusi terbesar.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 19 Sep 2026
Accepted: 29 Sep 2026
Available Online: 30 Sep 2026

Keywords:

Compensation, Training Program,
Work Experience, Work
Environment, Employee
Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, training programs, work experience, and the work environment on employee performance at RSUD Ananda Purwokerto, both partially and simultaneously. A quantitative approach using a survey method was employed with 157 respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that (1) compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) training programs have a positive and significant effect on employee performance, (3) work experience has a positive and significant effect on employee performance, and (4) the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Hospital employee performance can be improved by optimizing the compensation system, conducting structured training, leveraging employee work experience, and creating a conducive work environment, with work experience being the variable that makes the greatest contribution.



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi karena berperan sebagai pelaksana tugas sekaligus faktor penentu keberhasilan perusahaan. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik individu, di mana prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan motivasi. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang profesional menjadi landasan penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pelayanan kesehatan. Rumah sakit memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks, meliputi beban tugas yang berat, sistem kerja bergantian (shift), serta tuntutan pelayanan yang berlangsung sepanjang hari. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi dan berkorelasi langsung dengan kualitas layanan yang diterima masyarakat. Data pra-penelitian di RSUD Ananda Purwokerto menunjukkan kinerja pegawai yang berfluktuasi, yaitu 90% pada tahun 2024, menurun menjadi 88% pada tahun 2025, kemudian meningkat menjadi 97% pada tahun 2026. Penurunan pada tahun 2025 mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dikaji lebih lanjut.

Beberapa faktor diduga memengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi atas kontribusi kerja pegawai dan berfungsi meningkatkan motivasi serta kinerja (Wandi & Kahpi, 2022; Auliandari et al., 2022). Program pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan pegawai melalui kegiatan pembelajaran terstruktur. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja pada bidang tertentu (Pramata et al., 2024). Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian terdahulu mengenai keempat faktor tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan (research gap). Pada variabel kompensasi, Pratama (2022), Sari (2021), dan Putra (2023) menemukan pengaruh positif, sedangkan Hidayat (2020) menemukan tidak ada pengaruh. Pada program pelatihan, Wijaya (2022) dan Putra (2021) menemukan pengaruh positif, sementara Rahmawati (2020), Nugroho (2019), dan Setiawan (2023) menemukan sebaliknya. Pada pengalaman kerja, Dewi (2021), menemukan pengaruh positif, berbeda dengan Kurniawan (2019). Pada lingkungan kerja, Andini (2022) dan Fauzi (2021) menemukan pengaruh positif, sedangkan Prasetyo (2020), dan Yuliana (2019) menemukan tidak ada pengaruh. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Ananda Purwokerto, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus masukan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

1. STUDI LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Wibowo (2021) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehadiran, dan kerja sama (Widura & Hardaningtyas, 2022). Secara teoretis, kerangka kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada model kinerja Wibowo (2021), yang memandang kinerja sebagai hasil

interaksi antara kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Model tersebut menjadi landasan yang menghubungkan variabel kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang diteliti dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, karena keempat variabel tersebut merupakan representasi operasional dari faktor-faktor pembentuk kinerja menurut teori tersebut.

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai (Widianti et al., 2022). Indikator kompensasi meliputi upah atau gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas (Reski Putri & Hidayat, 2022).

Program Pelatihan

Program pelatihan adalah kegiatan terstruktur yang bertujuan meningkatkan kompetensi individu melalui proses pembelajaran yang dapat diukur dari reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil kerja. Indikator program pelatihan meliputi instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan pelatihan (Rivai et al., 2020).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh pegawai selama bekerja dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Indriani et al., 2020). Indikator pengalaman kerja meliputi lama masa kerja, tingkat pengetahuan kerja, penguasaan peralatan dan pekerjaan, serta pemahaman terhadap tugas (Widyakto et al., 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerja (Sedarmayanti, 2017; Widiati et al., 2024). Indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan tata ruang, serta lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi kerja, dan suasana kerja (Widiati, 2025).

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai ditetapkan sebagai variabel dependen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi kerja pegawai, sehingga pegawai yang menerima kompensasi secara adil dan sesuai cenderung lebih termotivasi dan bekerja lebih baik. Argumen ini didukung oleh temuan empiris Syuchriah dkk. (2024) yang menggunakan metode SEM-PLS pada 60 responden karyawan perusahaan jasa dan menemukan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, serta Junaedi dan Sabariah (2023) yang melalui analisis regresi linear pada 60 responden karyawan swasta menemukan hasil serupa.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ananda Purwokerto.

Noe (2020) menjelaskan bahwa program pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga pelatihan yang tepat sasaran berpotensi meningkatkan kinerja. Dukungan empiris diberikan oleh Maulana dkk. (2022) yang menggunakan sampel 82 responden dengan regresi linear berganda dan menemukan pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta Nurul dkk. (2024) pada 107 responden dengan metode analisis serupa yang menghasilkan temuan yang konsisten

H2: Program Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ananda Purwokerto.

Sutrisno (2016), menyatakan pengalaman kerja sebagai pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang pernah dijalani, sehingga membantu pegawai memahami dan menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Hal ini konsisten dengan temuan Kurniawan (2023) pada 100 responden dengan regresi linear sederhana yang menunjukkan pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja, serta Putra dkk. (2022) pada 90 responden dengan regresi linear berganda yang memperoleh hasil sejalan.

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ananda Purwokerto

Nitisemito (2015), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, sehingga kondisi kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman yang mendukung produktivitas. Putri dkk. (2022) pada 90 responden dengan metode analisis serupa yang memperoleh temuan yang konsisten.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ananda Purwokerto

2. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor 30, Kober, Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Ananda Purwokerto yang berjumlah 258 orang, terdiri atas tenaga keperawatan, kebidanan, kefarmasian, gizi, radiografer, analis kesehatan, rekam medis, rehabilitasi medis, sanitasi, serta tenaga umum atau non-nakes. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, menghasilkan sampel sebesar 157 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, dipilih karena populasi dianggap homogen sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang disusun berdasarkan indikator dari sumber rujukan tiap variabel, yaitu kompensasi mengacu pada Reski Putri dan Hidayat (2022), program pelatihan mengacu pada Rivai dkk. (2020), pengalaman kerja mengacu pada Widyakto dkk. (2024), lingkungan kerja mengacu pada Widiati (2025), dan kinerja pegawai mengacu pada Widura dan Hardaningtyas (2022), yang memuat 48 butir pernyataan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa

uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi, dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif terhadap 157 responden menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 79,98 (kategori rendah), program pelatihan sebesar 80,67 (kategori rendah), pengalaman kerja sebesar 80,52 (kategori rendah), dan lingkungan kerja sebesar 81,16 (kategori sedang), sedangkan variabel kinerja pegawai memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 82,24 (kategori sedang). Secara umum, persepsi pegawai terhadap keempat variabel independen tergolong belum optimal, sementara tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 48 butir pernyataan memperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,156 dengan arah hubungan positif, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70, yaitu Kompensasi 0,939, Program Pelatihan 0,897, Pengalaman Kerja 0,882, Lingkungan Kerja 0,841, dan Kinerja Pegawai 0,871, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai test statistic 0,060 dan signifikansi 0,200, serta bebas dari gejala multikolinearitas karena seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 (0,761–0,874) dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10 (1,144–1,313). Model regresi juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -4,564 + 0,200 X_1 + 0,201 X_2 + 0,274 X_3 + 0,245 X_4 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,200 satuan, program pelatihan sebesar 0,201 satuan, pengalaman kerja sebesar 0,274 satuan, dan lingkungan kerja sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 32,919 dengan signifikansi 0,000, sehingga keempat variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai adjusted R square sebesar 0,450 menunjukkan bahwa 45,0% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan 55,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis parsial dilakukan melalui uji t dengan kriteria penerimaan apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,975 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut, dengan H1 kompensasi, H2 program pelatihan, H3 pengalaman kerja, dan H4 lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t hitung	Sig.	Keterangan
H1: Kompensasi	3,397	0,001	Diterima
H2: Pelatihan	4,173	0,000	Diterima
H3: Pengalaman	4,479	0,000	Diterima
H4: Lingkungan	3,111	0,002	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima). Temuan ini menegaskan bahwa gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas yang dirasakan adil oleh pegawai mendorong keterikatan emosional terhadap organisasi sekaligus meningkatkan hasil kerja, sejalan dengan Wandu dan Kahpi (2022) serta Pratama (2022). Program pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2 diterima). Pelatihan yang didukung instruktur kompeten, materi dan metode yang relevan, serta tujuan yang jelas mampu meningkatkan kompetensi teknis sekaligus kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan rumah sakit yang terus berkembang. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3 diterima) dan menjadi variabel dengan koefisien terbesar, yaitu 0,274 dengan t hitung 4,479. Hal ini menunjukkan bahwa lama masa kerja, tingkat pengetahuan kerja, serta penguasaan peralatan dan prosedur pelayanan menjadi faktor paling menentukan dalam konteks rumah sakit, di mana ketepatan dan kecepatan penanganan sangat bergantung pada jam terbang pegawai, sejalan dengan Kurniawan (2023). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H4 diterima). Kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang, serta kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, dan suasana kerja yang harmonis, menciptakan rasa aman dan nyaman yang menunjang produktivitas. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai rumah sakit dibentuk oleh kombinasi faktor imbalan, pengembangan kompetensi, akumulasi pengalaman, dan kondisi kerja secara bersama-sama.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kompensasi, program pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ananda Purwokerto, dan secara simultan keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi yang cukup besar, sedangkan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Pengalaman kerja tercatat sebagai variabel dengan pengaruh terbesar. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai rumah sakit dapat dilakukan melalui penyempurnaan sistem kompensasi yang adil dan transparan, penyelenggaraan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pemanfaatan pengalaman pegawai senior melalui mentoring atau transfer pengetahuan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian ke fasilitas kesehatan lain agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Bisnis*, 3(2), 10–20. <https://doi.org/10.31869/ME.V6I3.2131>
- Auliandari, T., Suriyanti, L. H., & Azmi, Z. (2022). Determinan adopsi e-commerce dan pengaruhnya terhadap kinerja UMKM (Studi kasus pada UMKM fashion di Pekanbaru). *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)*, 6(2), 153-170. <https://doi.org/10.35915/accountia.v6i2.703>
- Dewi, S. (2021). Peran pengalaman kerja dalam membentuk kinerja karyawan yang profesional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 134–148.
- Fauzi, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 34–45. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1/>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(2), 77–89.
- Illyanti, S., & Guruh, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 210–225.
- Indriani, & Mardhatilla, F. (2020). Pengalaman kerja dan peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 90–103.
- Junaedi, A., & Sabariah, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(4), 140–155.
- Kurniawan, D. (2019). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 66–78.
- Kurniawan, D. (2023). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(1), 89–102.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A. (2019). Pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Studi Manajemen*, 4(1), 30–42.
- Panggabean, M., et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 99–110.
- Pratama, D. (2022). Strategi kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di era modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–60.
- Pratama, D., & Santoso, H. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Eksekutif*, 19(1), 80–92.
- Reski Putri, & Hidayat, R. (2022). Indikator kompensasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 120–133.
- Rivai, V., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Wandi, D., & Kahpi, H. S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 150–162. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widianti, W., Utami, & Wahyudi. (2022). Kompensasi kerja dan tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 15–28. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.5>
- Widiati, R. T. (2025). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 40–54.



- Widura, F. K., & Hardaningtyas, D. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Utd Pmi Surabaya Bagian Umum Dan Logistik. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 3(2), 70–81. <https://doi.org/10.38156/jisp.v2i3.156>
- Widyakto, A., Syafitri, L. D., Niati, A., Ariefiantoro, T., (2024). "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wuryani Konveksi di Kota Grobogan," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, vol. 20, no. 2, pp. 118-129, Dec. 2024. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v20i2.54127>

