

**Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi
Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksha *Logistics* (Persero) Jakarta**

Oleh :

Tria Indriani Dian Lestari*)

Abdul Kodir Djaelani)**

Arini Fitria Mustapita*)**

Email: dttriaindriani@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work experience, wages, employee welfare on employee performance. This type of research is explanatory research using quantitative research using a descriptive approach. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data is obtained from the first source from the results of filling out the questionnaire, while secondary data is obtained by looking at company data. The population in this study were all employees of the Bhandha Ghara Reksha Logistics Company with a total of 1,252 employees. While the sample in this study was determined by purposive sampling technique in order to obtain as many as 93 employees. The data analysis technique in this study used multiple linear regression which was processed using SPSS software. The data collection method used a questionnaire.

The results of this analysis indicate that work experience affects employee performance, wages affect employee performance, employee welfare affects employee performance, and work experience, wages and employee welfare simultaneously affect employee performance.

Keywords : Work Experience, Wage, Employee Welfare

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada saat ini Indonesia menjadi salah satu yang merasakan dampak akibat adanya pandemi *covid-19* yang melanda hampir seluruh negara. Kondisi ini menyebabkan berbagai perusahaan mengalami penurunan pendapatan dari berbagai bidang, seperti distribusi, pergudangan dll. Ada beberapa perusahaan yang masih tetap mewajibkan karyawan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan di kantor dan ada beberapa perusahaan yang meminta karyawan agar tetap bekerja dari rumah. Menurut Disemadi & Shaleh (2020) *Covid-19* adalah “Wabah penyakit yang menyerang seluruh negara akhir pada tahun 2019 hingga saat ini”.

Seorang pemimpin perusahaan dituntut agar tetap bisa menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan dimanapun tempat kerjanya dan apapun bentuk kondisinya. Sebagai pemimpin harus memahami akan pentingnya pemantauan kinerja pada setiap karyawan demi menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan optimal. Menurut Mangkunegara (2016:67), Kinerja karyawan

menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu perusahaan. Kinerja karyawan harus didukung dengan manajemen yang lebih efektif, dan sebagai kinerja karyawan yang baik maka perlu pengalaman kerja yang banyak pada masing-masing karyawan perusahaan.

Pengalaman kerja oleh seorang karyawan, dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan, maka karyawan dapat melakukan berbagai pekerjaan dengan sempurna serta berkembang pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan. “Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja berperan sangat penting dalam organisasi Marwansyah (2014: 135)”.

Pengalaman kerja yang dimiliki, akan dapat memberikan kompensasi yang berupa upah. Menurut Asyhadie (2007:68), “Upah adalah jumlah uang yang diterima tenaga kerja, pada waktu tertentu”. Perusahaan memberikan upah pada setiap karyawan karena akan dapat meningkatkan semangat kerja dan upah juga menjadi salah satu bagian dari penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan menjadi peranan yang terpenting bagi karyawan, karena kesejahteraan itu perlu untuk mengembangkan semangat kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:185), “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”.

Dari uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman kerja, Upah, Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Pada Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta ?
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha Logistics (Persero) Jakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perkembangan Perusahaan Bhanda Ghara Reksa *Logistics* (Persero) terkait pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari pihak peneliti selanjutnya yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
3. Pihak lain
Dapat dijadikan sebagai referensi atau wawancara dalam melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sama dengan variabel yang lain.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi

Kinerja karyawan pada saat masa pandemi di perusahaan ini membuat banyak suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih serta menuntut karyawan untuk memacu agar meningkatkan mutu pekerjaan dan meningkatkan kemampuan akan suatu pekerjaan guna untuk mendukung suatu keberhasilan perusahaan.

Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 108) “Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi, pelamar tersebut merupakan calon karyawan yang siap diperkerjakan dalam perusahaan”.

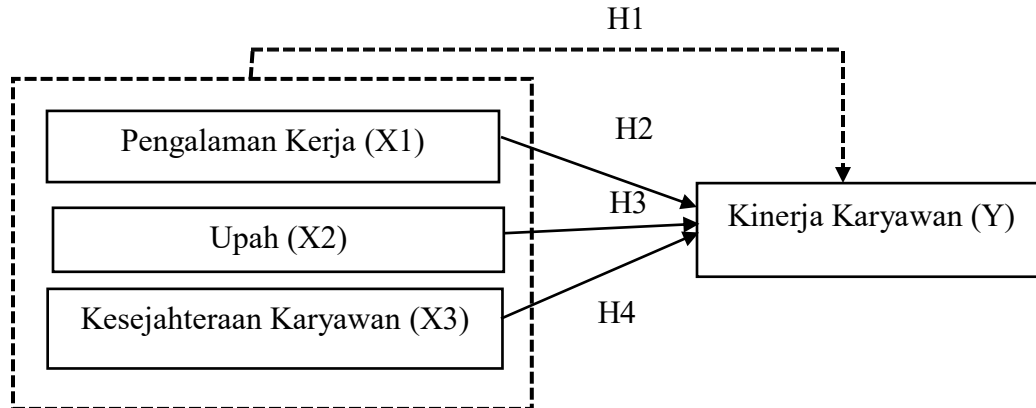
Upah

Menurut Hasibuan (2016:103), “Setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja”.

Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016), “Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = Pengaruh Simultan
————> = Pengaruh Parsial

Hipotesis Penelitian

- H1: Pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha
H2: Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha
H3: Upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha
H4: Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha *Logistics* (Persero) Jakarta di kantor pusat di Jl. Kali Besar Timur No. 5 Jakarta Barat. Waktu penelitian ini terhitung dilaksanakan Desember 2020 sampai bulan Maret 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.252 seluruh karyawan Perusahaan Bhandha Ghara Reksha *Logistics*. Menggunakan sampel purposive sampling dengan teknik pengambilan menggunakan *non probability sampling*. Jadi sampel penelitian adalah karyawan yang ada di Perusahaan Bhandha Ghara Reksha *Logistics*.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan.

Indikator kinerja karyawan adalah

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Personality
4. Ketepatan waktu

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan sesuatu yang didapat oleh masing-masing karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan tentang *Knowledge*, *ability* dan *skill* mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan lebih maksimal.

Indikator pengalaman kerja adalah

1. Lama Waktu/Masa Kerja.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

Upah

Upah merupakan bentuk imbalan yang didapat oleh karyawan yang telah melakukan pekerjaan dan membalas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya yang telah dilakukan.

Indikator upah adalah

1. Sistem pengupahan
2. Sistem upah menurut produksi
3. Sistem upah menurut senioritas
4. Sistem upah menurut kebutuhan

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan.

Indikator kesejahteraan karyawan adalah

1. Jumlah pendapatan
2. Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas
3. Kualitas kesehatan yang semakin baik

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data responden didapatkan hasil kuisioner yang diberikan menggunakan *google form* kepada 93 karyawan Perusahaan Bhanda Ghara Rekha *Logistics* .

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui data tersebut valid atau tidak, dengan syarat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (5%). Nilai $r \text{ tabel}$ pada pengujian ini 0,1693 dengan signifikan 0,05 (5%) dengan $df = n-2$. Berikut ialah Uji Validitas pada masing-masing Variabel penelitian:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman kerja	X1.1	0,592	0,1693	“VALID”
	X1.2	0,516	0,1693	“VALID”
	X1.3	0,508	0,1693	“VALID”
	X1.4	0,726	0,1693	“VALID”
	X1.5	0,760	0,1693	“VALID”
Upah	X2.1	0,673	0,1693	“VALID”
	X2.2	0,608	0,1693	“VALID”
	X2.3	0,743	0,1693	“VALID”
	X2.4	0,804	0,1693	“VALID”
Kesejahteraan Karyawan	X3.1	0,815	0,1693	“VALID”
	X3.2	0,793	0,1693	“VALID”
	X3.3	0,823	0,1693	“VALID”

Sumber : data diolah, 2021

Hasil pada uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument yang telah diuji dalam penelitian yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, hal tersebut dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,696	“Reliabel”
Upah (X2)	0,665	“Reliabel”
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,729	“Reliabel”

Sumber : data diolah, 2021

Kuisiонер dinyatakan reliabel jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,06$. Pada Tabel 2 menyatakan nilai *alpha Cronbach* berada di atas 0,06 maka kuisiонер dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (*Asymp. Sig*) > 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.11210074
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

Sumber : data diolah, 2021

Hasil diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,512 > 0,05 sehingga data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi dari variabel bebas. Apabila $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0,01 maka data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,563	1,776	“Non Multikolinearitas”
Upah (X2)	0,363	2,751	“Non Multikolinearitas”
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,508	1,969	“Non Multikolinearitas”

Sumber: data diolah, 2021

Dari Tabel 4 diketahui hasil uji Multikolinearitas pada tabel *Tolerance* dikatakan nilai *Tolerance* variabel X1 sebesar 0,563, X2 sebesar 0,363, X3 sebesar 0,508 dimana

nilai tersebut lebih besar dari $> 0,10$ maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Pada nilai VIF variabel X1 sebesar 1,776, X2 sebesar 2,751, X3 sebesar 1,969 dimana nilai tersebut lebih kecil dari < 10 maka dapat dikatakan bahwa terbebas dari multikolinearitas.

Jadi dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF maka model regresi pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1), Upah (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai sig $< 0,05$ dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,588	“Tidak terjadi heteroskedastisitas”
Upah (X2)	0,775	“Tidak terjadi heteroskedastisitas”
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,812	“Tidak terjadi heteroskedastisitas”

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel 5 didapatkan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.334	1.028		.325	.746
Pengalaman kerja (X1)	.134	.050	.191	2.697	.008
Upah (X2)	.287	.093	.272	3.083	.003
Kesejahteraan karyawan (X3)	.676	.096	.524	7.021	.000

Sumber: data diolah, 2021

Pada Tabel 6 menghasilkan model persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah antara lain :

$$Y = 0,334 + 0,134X_1 + 0,287X_2 + 0,676X_3 + e$$

Nilai konstanta yang artinya jika variabel Pengalaman Kerja, Upah dan Kesejahteraan Karyawan tidak ada dalam model, maka Kinerja Karyawan Perusahaan Bhandha Ghara Rekha *Logistics* bernilai positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi Adjusted R Square bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan pada variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Berikut adalah hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.739	1.131

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 7 hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Pengalaman Kerja (X1), Upah (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap variabel independent Kinerja karyawan (Y) diperoleh dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,739 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 73,9 % terhadap variabel independen sebesar 748% Didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian *Standart Error of Estimate* (SEE) berdasarkan tabel terdapat sebesar 1.131 semakin kecil nilai SEE, maka semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	337.207	3	112.402	87.920	.000 ^b
Residual	113.783	89	1.278		
Total	450.989	92			

Sumber: data diolah, 2021

Dari Tabel 4.18 hasil uji F dapat diperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 87,920 > F tabel 2,47 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis H1 yang diajukan yaitu bahwa Pengalaman Kerja, Upah dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

b. Pengujian Hipotesis t

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.334	1.028		.325	.746
1 Pengalaman Kerja (X1)	.134	.050	.191	2.697	.008
Upah (X2)	.287	.093	.272	3.083	.003
Kesejahteraan Karyawan (X3)	.676	.096	.524	7.021	.000

Sumber: data diolah, 2021

Hasil dari tabel 8 menunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman Kerja

Hasil uji t diperoleh nilai t tabel 2,697. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05, nilai sig. 0,08. Maka H2 diterima. Artinya, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Upah

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 3,083. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05, nilai signifikan 0,03. Maka H3 diterima. Artinya, Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 7,021. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka H4 diterima. Artinya, Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Kesejahteraan Karyawan secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, adalah H1 diterima yang berarti variabel yang diajukan yaitu pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yosi dkk (2018) yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa penelitian ini adalah H2 diterima yang berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh, dkk (2014) yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa penelitian ini adalah H3 diterima berarti variabel upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi (2018) yang menyatakan bahwa “Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menjelaskan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa penelitian ini adalah H4 diterima berarti variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2020) yang menyatakan bahwa “Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Hasil penelitian menyatakan pada variabel pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bhanda Ghara Rekha *logistics*
2. Hasil penelitian menyatakan pada pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja

karyawan

3. Hasil penelitian menyatakan pada upah secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Hasil penelitian menyatakan pada kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan penelitian ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga perlu adanya saran dan pendapat antara lain :

1. Bagi Perusahaan Bhanda Ghara Reksha *Logistics*
 - a. Pengalaman kerja perlu untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan pada diri masing-masing karyawan serta dengan banyak pengalaman kerja yang didapat maka akan baik.
 - b. Upah harus dipertahankan karena sangat penting bagi karyawan sebagai balas jasa pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan.
 - c. Kesejahteraan Karyawan perlu karena sebagai bentuk imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk materi maupun non materi yang akan diberikan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan menyempurnakan penelitian ini guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Bhanda Ghara Reksha *Logistics*.

Daftar Pustaka

- Asyhadie, Zaeni. 2007. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Desi Astuti 2018..”Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Medan”. *Journal Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo*
- Disemadi, H. S., & Shaleh, A. I. (2020). Banking credit restructuring policy amid COVID-19 pandemic in Indonesia. *Journal Inovasi Ekonomi*, 3(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2012. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.



Hasibuan, M. S. P., 2016. Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas). Jakarta: PT. Bumi Aksara

Indra B. 2020. "Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT agrotech pesticide industry medan ". *Journal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol.5 No.1 Juni 2020

Luh, I. K, N.Nyoman. “ Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT adira finance singaraja”. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol 2

Tria Indriani Dian Lestari *) Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma
Abdul Kodir Djaelani) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**
Arini Fitria Mustapita*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**