

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI  
Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Rekza *Logistics* (Persero) Jakarta**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**TRIA INDRIANI DIAN LESTARI**

**21701081181**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

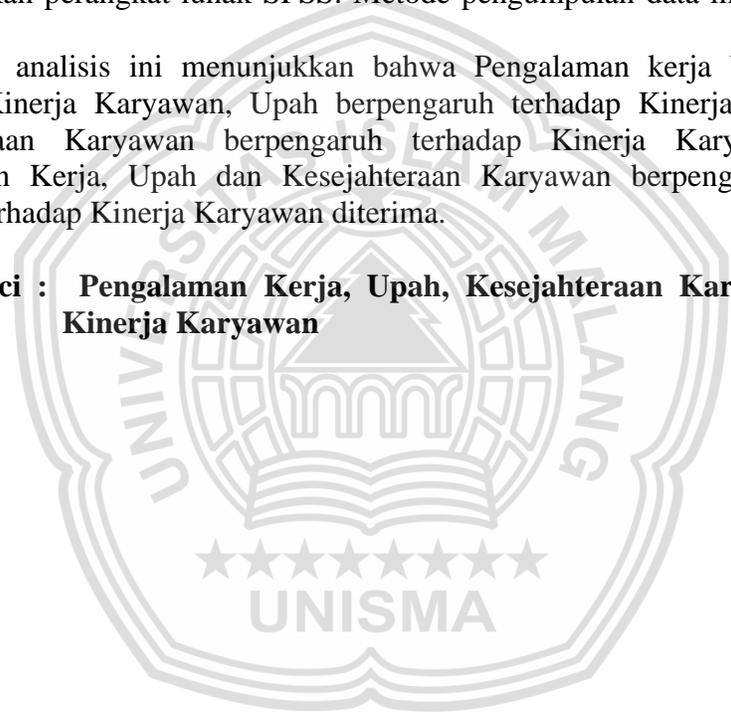


## Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer didapat dari sumber pertama dari hasil pengisian kuisioner, sedangkan data sekunder diperoleh dengan melihat data-data perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* dengan total karyawan 1.252 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sebanyak 93 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengalaman Kerja, Upah dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

**Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Upah, Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan**



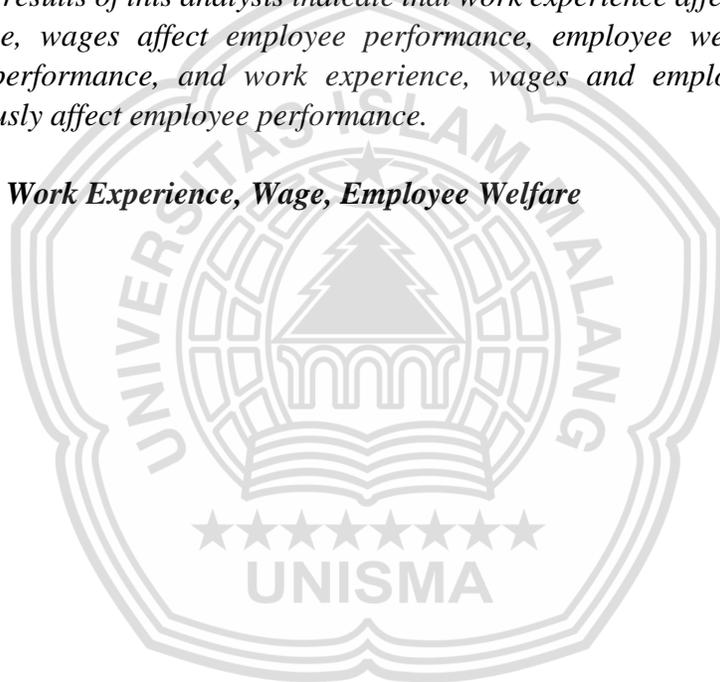


### **Abstract**

*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 Bhandra Ghara Rekso 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**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 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”. Menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 2020 tentang “Penanganan pandemi *corona virus disease* 2019 (*Covid 19*) dan atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional bahwa penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) yang dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) sebagai pandemi pada sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu dan telah menimbulkan korban jiwa, serta kerugian material yang semakin besar, sehingga berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi dan kesejahteraan masyarakat”.

Karyawan harus tetap memperhatikan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara mematuhi protokol kesehatan guna mengurangi penyebaran virus *covid-19*. 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 merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai berdasarkan syarat-syarat pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan dan penurunan kinerja dalam sebuah perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan. Menurut Barthos (2012:231), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*)”.

Meningkatkan kinerja yang professional perlu adanya manajemen sebagai tolak ukur bagi kinerja yang didasarkan oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi untuk kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik, akan sebanding lurus dengan hasil yang baik di dalam perusahaan, dan jika kinerja yang buruk, hasilnya juga akan menjadi buruk pula untuk perusahaan.

Hasil kinerja dapat dilihat berdasarkan gabungan waktu, kemampuan, dan usaha yang dapat dinilai dari hasil kerja. 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 luas dan banyak pengalaman kerja yang diperoleh, maka semakin baik karyawan melakukan berbagai pekerjaan dan sempurna serta berkembang pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Marwansyah (2014:135), “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”. Pengalaman yang didapat karyawan akan selalu memberikan ketrampilan yang baik serta pengetahuan

sesuai dengan pekerjaan yang akan didapat.

Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara berulang kali dalam jangka waktu yang lama akan menjadikan individu karyawan menjadi cukup terampil dalam bekerja. Pengalaman kerja ini menjadi faktor terpenting, karena didalam sebuah pekerjaan perlu keahlian, dan inisiatif serta mampu berkreasi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aristarini, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan".

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.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang "Ketenagakerjaan, Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lancar dan sukses, jika memiliki karyawan yang profesional dan dapat mengelola dengan baik. Adanya pemberian upah, seorang karyawan menginginkan lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap tugas, sehingga target pencapaian terhadap perusahaan akan dapat terpenuhi. Untuk mencapai hasil yang lebih efektif, setiap karyawan tersebut diberikan dorongan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik.

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 meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan tersebut dapat dilihat dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 99 tentang “Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Sedangkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dalam UU. no 40 Tahun 2004 pasal 5 tentang “Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah: Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)”.

Menurut Hasibuan (2011:185), “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa

pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2020) dengan judul ” Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT Agrotech Pesticide Industry Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero). Perusahaan tersebut merupakan perusahaan *logistics* milik negara yang bergerak dalam bidang jasa *logistics* dan pergudangan, yang mengalami penurunan pendapatan dan laba bersih dikarenakan pandemi *covid-19*. Akan tetapi hal tersebut tidak menjadi penghalang perusahaan untuk selalu berinovasi memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, bahkan di masa pandemi ini, perusahaan masih bisa memberikan hak-hak karyawan secara penuh, serta selalu memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan 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 Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan secara

simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta?

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta ?
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta ?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik peneliti harus mempunyai tujuan, Adapun tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero) Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap

kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Rekza *Logistics* (Persero) Jakarta.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat yang sangat penting bagi peneliti ataupun karyawan dalam memahami karakteristik pekerjaan dalam perusahaan. adapun manfaatnya yaitu :

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perkembangan Perusahaan Bhandha Ghara Rekza *Logistics* (Persero) terkait pengalaman kerja, upah, kesejahteraan karyawan.

#### 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari pihak peneliti sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi 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 atau dengan variabel yang lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada variabel pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada variabel pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada variabel upah secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada variabel kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa

di saat masa pandemi *Covid-19* akibat dari pandemi ini perusahaan Bhandha Ghara Reksa mengalami penurunan pendapatan dan laba bersih dikarenakan pandemi *Covid-19*, tetapi hal tersebut tidak menjadi penghalang perusahaan untuk selalu berinovasi memberikan pelayanan yang terbaik bahkan di masa pandemi ini perusahaan masih tetap memberikan hak karyawan secara penuh serta memberikan *reward* bagi karyawan.

2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner oleh karena itu data yang diperoleh, dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuisisioner.
3. Variabel bebas yang digunakan untuk meneliti yaitu pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan hanya memiliki kontribusi sebesar 73,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang diterima 748% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics*
  - a. Pengalaman kerja perlu untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan pada diri masing-masing karyawan serta

semakin banyak pengalaman kerja yang didapat maka akan semakin baik dan terampil dan dapat menjalankan tugas pekerjaannya secara maksimal.

- 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 diberikan 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 dengan menambah variabel, mengurangi dan mengganti variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Bhandha Ghara Reksa *Logistics*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alias, Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal Ilmu Ekonomi*. Vol 1 No.1
- Andi, Muhlis Nuryanti. 2018. “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PTPN X”. *Journal Administrasi Publik*. Vol. 4 Nomor 1.
- Arrista, Trimaya.2014.”Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Journal aspirasi*. Vol 5 nomor 1
- Asyhadie, Zaeni. 2007. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Chandra, Riny 2017. “ Pengaruh Lingkungan Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT PN 1 Pulau Tiga Di Aceh Tamiang. *Journal Manajemen Dan Keuangan*. Vol. 6 No.2
- Decky, Mochammad 2018. ” Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan”. *Journal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 63 No 1
- 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*
- Dilif, B.S , Hety , Ani. 2018. “Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan”. *Journal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. Vol 12 Nomor 2
- Disemadi, H. S., & Shaleh, A. I. (2020). Banking credit restructuring policy amid COVID-19 pandemic in Indonesia. *Journal Inovasi Ekonomi*, 3(3).
- Edwin B. Flippo, 2006. Manajemen Personalia, Jilid I. Edisi Keenam, Erlangga;Jakarta.
- Ghozali 2019. “ Pengaruh Gaji Dan Upah Lembur Terhadap Produktivitas Karawan Di PT Indopack Printing Mojokerto. *Journal Of Entrepreneurship, Bussines Development And Economic Education Research*. Vol 3 No.1
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M. dan Donnelly. 2011. *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, New York
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, 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
- Kanyaka, P (2020). "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Journal Administrative Law & Governance*. Vol 3
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- 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
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Miswar 2018. " Analisis faktor-faktor yang tingkat upah pekerja di aceh. *Journal Ekonomi dan Kebijakan Republik Indonesia* Vol. 5 No.1
- Nasution, Siska Malisa, 2010, *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan*, Universitas Sumatera Utara,
- Nismawati 2016. " Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada dinas pekerjaan umum dan daerah kabupaten morowali". *Journal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 94-100*
- Prajnaparamitha Kanyaka, Ridwanul Ghoni M 2020. " Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Kinerja Karyawan Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". *Journal Administrative Law & Governance* Vol. 3 Issue. 2

- Sani, A. & Vivin. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, . 3(1), 54- 65.
- Situmeang, Rosinta Romali 2017. “ Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT mitra karya anugerah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship* Vol. 2. No. 2
- Sugiyono 2013. “*Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke XVII, CV Alfabeta, Bandung*”.
- Suwarno, Ronal Aprianto 2019. “Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT sinar niaga sejahtera lubuklinggau”.
- Undang-undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, ( diakses 23 Mei 2013)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,*Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2004*),hal. 5
- Wungow, Aldofina, Raymond O. 2018. “Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT telkom indonesia cabang”
- Wulandari, Putri Retno 2018. “ Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT pjb unit pembangkit gresik. 2(28-29)