

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama Mandiri

Luciana

Universitas Budhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

Lucigunawan14@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Pengalaman Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja PT. Surya Barutama Mandiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif, dengan total 130 karyawan sebagai responden dari PT. Surya Barutama Mandiri mengisi kuesioner. Analisis model statis yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.25 diperoleh persamaan linear $KK = 3.823 + 0.100 LK + 0.330 DK + 0.470 PK + E$ yang artinya pada saat variabel (Lingkungan Kerja), (Disiplin Kerja), dan (Pengalaman Kerja) terjadi peningkatan atas penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,100, 0,330, dan 0,470. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai $F_{hitung} (120.854) > F_{tabel} (2,68)$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada tabel distribusi t_{tabel} adalah 1,97897, t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $3,339 > 1,97897$, t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $8.037 > 1,97897$, dan t_{hitung} untuk pengalaman kerja sebesar $11,523 > 1,97897$. Dengan demikian dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Barutama Mandiri.

I. PENDAHULUAN

Tanpa disadari di zaman sekarang ini persaingan dalam dunia kerja sangat ketat, hal ini mengakibatkan SDM harus bekerja keras untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka. Pada dasarnya, SDM itu adalah manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing secara ketat dengan para pesaing lainnya agar menghasilkan kinerja SDM yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan (Diana Silaswara,

Rinitha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Salah satu upaya perusahaan meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja artinya suatu daerah bagi sejumlah grup dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan perusahaan sesuai menggunakan visi serta misi perusahaan (Risma et al., 2022). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat bekerja, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat tentunya akan semangat dalam bekerja. Adapun area lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan suatu kegiatan yang nyaman sehingga meningkatkan daya cipta kerja serta kerja sama yang baik antar karyawan (Setia, Amelia, 2022). Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan menghargai sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan (Simarmata, 2022). Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya didiplin kerja akan menjamin berjalannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan (Wiediya & Andy, 2022). Selain itu, bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja. Selain Lingkungan kerja dan Disiplin kerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengalaman kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kerja yang ditampilkan dan berkaitan dengan karir seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja dijadikan ukuran dalam meletakkan diri di dalam kondisi yang tepat, konsekuensi dalam pengambilan keputusan serta tanggung jawab kerja. Namun ada kalanya seorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik tapi ia lupa akan bagaimana dia bersikap dan berperilaku, hal tersebut juga dapat mempengaruhi baik atau tidaknya karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Busro, 2017 dalam Kurniawan (2022) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah apa yang ada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, virtual, social, dan dapat digunakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja karyawan”.

Menurut Nurhajjah et al., (2022): menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat”.

Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Menurut Rivai, 2019 dalam Aprissa & Toni Yoyo (2022) menyatakan bahwa:

“Disiplin Kerja merupakan cara yang dilakukan seorang manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Pengalaman Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) menyatakan bahwa:

“Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”.

Menurut Siagian dalam (Sugiarti, 2020) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang berkerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya yang masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut”.

Menurut Wirawan et al., (2019)

“Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.”

Menurut Silaswara (2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan dibawah tanggung jawab satu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Mangkunegara 2017 dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE

Jenis metode penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Barutama Mandiri yaitu metode kuantitatif dengan penelitian survei atau pengambilan sampel dan satu populasi, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Bagian metodologi biasanya memiliki sub-bagian berikut:

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

2. Sampel digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan ada kaitannya dengan populasi yang menjadi sasaran penelitian, dapat memberikan informasi yang terkait dengan populasi yang ingin diteliti, dan informasi yang diperoleh akan menjadi bahan baku dalam mengambil keputusan. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode sampling jenuh dengan menggunakan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 130 responden.

3. Kuisisioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa :“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.”

4. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa :“Wawancara yaitu sebuah kegiatan yang dimana didalamnya terdapat tanya jawab guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti wawancara dilakukan untuk dapat mengetahui secara mendalam mengenai responden terkait. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.”

5. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa :“Observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.”

IV. HASIL

Koefisien Determinasi (R^2)

- Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.340 ^a	.115	.109		3.602

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi.25

Berdasarkan dari tabel hasil model summary di atas menunjukkan bahwa R square memiliki angka koefisien determinasi sebesar 0,115. Hal tersebut memiliki arti besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,5% sedangkan untuk sisanya adalah $100\% - 11,5\% = 88,5\%$

- Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.400		2.956

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi.25

Berdasarkan dari tabel hasil model summary di atas menunjukkan bahwa R square memiliki angka koefisien determinasi sebesar 0,404. Hal tersebut memiliki arti besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 40,4% sedangkan untuk sisanya adalah $100\% - 40,4\% = 59,6\%$.

- Hasil Koefisien Determinasi Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.578		2.479

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi.25

Berdasarkan dari tabel hasil model summary di atas menunjukkan bahwa R square memiliki angka koefisien determinasi sebesar 0,404. Hal tersebut memiliki arti besarnya pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,1% sedangkan untuk sisanya adalah $100\% - 58,1\% = 41,9\%$.

- **Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.736		1.960

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi.25

Berdasarkan dari tabel pengujian koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,861. Jadi hal tersebut membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 86,1%. Maka, dianggap bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sebesar 86,1%.

Uji Hipotesis:

1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.823	2.080		1.838	.068
	Lingkungan Kerja	.100	.030	.155	3.339	.001
	Disiplin Kerja	.330	.041	.394	8.037	.000
	Pengalaman Kerja	.470	.041	.575	11.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :SPSS versi.25

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari pengujian pada hasil uji T yang menunjukkan pada variabel independen yaitu terdiri atas lingkungan kerja yang memiliki T hitung 3.339 > dari T tabel 1,97897, untuk nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari <0,05. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dengan arti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan dalam mengalami perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian pada hasil uji T yang menunjukkan pada variabel independen yaitu terdiri atas disiplin kerja yang memiliki T hitung 8.037 > dari T tabel 1,97897 untuk nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari <0,05. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dengan arti variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta berpengaruh signifikan dalam mengalami perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian pada hasil uji T yang menunjukkan pada variabel independen yaitu terdiri atas pengalaman kerja yang memiliki T hitung $11.523 >$ dari T tabel $1,97897$ untuk nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil $< 0,05$. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan dalam mengalami perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393.094	3	464.365	120.854	.000 ^b
	Residual	484.137	126	3.842		
	Total	1877.231	129			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS versi.25

Berdasarkan dari tabel hasil pengujian simultan (uji F) di atas menunjukkan bahwa memperoleh nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu $120.854 > 2.68$ Maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan juga bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan di PT Surya Barutama Mandiri”, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Surya Barutama Mandiri.
2. Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Surya Barutama Mandiri.
3. Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang artinya Pengalaman Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Surya Barutama Mandiri.
4. Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Pengalaman kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Surya Barutama Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprissa, & Toni Yoyo. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (p. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%281512121086%29.pdf)
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Ganyang, M. T. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kurniawan, I. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade* (Vol. 1, Issue 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhajjah, S., Firmani, A., & Asyfia, K. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Empal Gentong H. Apud Tengahtani Cirebon. *Jurnal EBI*, 4(2). <https://doi.org/10.52061/ebi.v4i2.81>
- Risma, G., Arwiah, M. Y., & Arwiah, M. Y. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 8, Issue 1).
- Sedarmayanti. (2017). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* .
- Sihaloho, D. R., & Siregar, H. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Silaswara, D. et al. . (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Yo Ceng Giap, M.Kom). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Simarmata, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARUWA INDONESIA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF,KUALITATIF, DAB R&D* (Sugiyono). ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF,KUALITATIF DAN R&D*.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).