

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. CITRA RIAU
SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Hendra Saputra¹⁾, Arwinence Pramadewi²⁾, Kurniawaty Fitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email: harpan98.h9@gmail.com

*Effect Of Work Experience And Work Discipline On Employee Performance With
The Physique Working Environment As Moderation Variable At Pt.Citra Riau
Sarana, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of working experience and working discipline on employee performance with the physique working environment as a moderating variable at PT.citra riau sarana logas tanah darat subdistrict kuantan singingi regency. Population in this study include permanent employees of PT,citra riau sarana t0 81 people. Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the result of the study, to test the hypothesis in this study, using multiple regression using spss software version for windows. Sampling using non probability sampling method with saturated sampling technique. The results of the study show that: 1)there is a significant influence between work experience on the performance of employee of PT.citra riau sarana. 2) there is a significant influence between the influence of discipline on the performance of employee of PT.citra riau sarana. 3) there is a significant influence between work experience on employee performance and the work environment as a moderating variable at PT.citra riau sarana. 4) there is a significant influence of work discipline on employee performance with the work environment as a moderating variable at PT.citra riau sarana.

Keywords : experience, discipline, environment, performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau instansi tentu menginginkan tenaga kerja yang bekerja secara produktif.perusahaan juga pasti memiliki tujuan yang dimana tujuan tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam tercapainya visi dan misi yang dimiliki Perusahaan itu

sendiri, kinerja yang baik tersebut memberikan dampak baik pada manajemen perusahaan yang dapat menentukan tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus ada karyawan yang berkompetensi dan memiliki kinerja yang sangat baik dalam pekerjaan.Sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan hasil yang optimal jika

sumberdaya manusia tersebut didukung dengan adanya kinerja yang efektif. maka kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan karyawan dituntut professional, integritas, serta produktif dalam pencapaian kerjanya.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT.Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi 2017-2021

Kategori Nilai	Jumlah Karyawan. Tahun									
	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%
Sangat Baik (A)	8	13,56	7	10,94	8	11,43	10	13,33	10	12,35
Baik (B)	30	50,85	32	50,00	35	50,00	35	46,67	39	48,15
Cukup (C)	21	35,59	25	39,06	27	38,57	30	40,00	32	39,51
Jumlah Karyawan	59	100%	64	100%	70	100%	75	100%	81	100%

Sumber: PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja di dapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Untuk melihat pengalaman kerja karyawan dilihat dari masa kerja. Masa kerja karyawan ini terlihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Masa Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

No	Masa Kerja (Thn)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	> 0-1	5	6,17 %
2.	> 1-5	36	44,44 %
3.	>5-10	19	23,46 %
4.	>10-15	12	14,81 %
5.	>Diatas 15	9	11,11 %
	Jumlah	81	100 %

Sumber : PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan dilihat dari masa kerja karyawan, tertinggi adalah > 1-5 tahunnya kini 36 orang atau 44,44% dari total karyawan. Sebagian besar karyawan didominasi memiliki masa kerja > 0 -5 tahun sebesar 50,62 % dan masa kerja paling sedikit adalah diatas 15 tahun sebanyak 9 orang atau 11,11 %, ini menunjukkan masih belum atau terbatasnya pengalaman kerja karyawan yakni hanya 0-5 tahun, ini mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Selanjutnya penyebab berfluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan dilihat dari disiplin kerja. Untuk melihat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari penilaian disiplin terhadap perilaku dalam pekerjaan.

Tabel 3 Data Penilaian Disiplin terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan PT.Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

Nama divisi	<i>Sinergy team</i>	<i>Integrity for all action</i>	Total	Persentase	Nilai mutu
PRODUKSI	75	70	145	72,5%	B
KTU	75	80	155	77,5%	B
MAINTENANCE	65	80	145	72,5%	B
K3L	70	60	130	65%	C
QC	85	80	165	82,5%	B

Sumber : PT. Citra Riau Sarana Kuantan Singingi

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa disiplin terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan karyawan. Tergolong masih rendah, hal ini dapat dilihat dari bagian per divisi perusahaan bahwa tidak adanya penilaian disiplin aturan perilaku dalam pekerjaan yang mendapatkan nilai A, diduga penyebab tidak terpenuhinya penilaian kinerja yang diinginkan perusahaan yang bernilai A sebesar 20% tidak tercapai.

Secara tidak langsung penurunan kinerja ini dilihat dari pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dari data-data menunjukkan adanya permasalahan dan dilihat juga keadaan lingkungan kerja. Hal ini dari fenomena yang terjadi di lapangan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan merupakan factor diluar individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja salah satunya lingkungan kerja. Berikut merupakan data lingkungan fisik kantor pada tahun 2020.

Tabel 4 Jumlah dan Kualitas Sarana dan Prasarana Kantor PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

No.	Nama Barang	Jumlah (Unit)	Baik	Rusak
1.	Komputer	33	27	6
2.	AC	20	16	4
3.	CCTV	12	12	-
4.	Telepon	11	11	-
5.	Ruangpelayanan	1	1	-
6.	Meja	260	247	13
7.	Kursi	395	371	24

Sumber : PT. Citra Riau Sarana Kuantan Singingi

Tabel 4 merupakan lingkungan fisik yang dimiliki oleh kantor yang berguna untuk menunjang aktivitas kerja para karyawan. Sarana dan prasarana penunjang kerja merupakan inventaris yang kepemilikannya dimiliki oleh perusahaan. Kantor tidak memiliki kendaraan dinas dan selama ini bekerjasama dengan pihak ketiga dalam penyewaan kendaraan. Jumlah AC yang masih dianggap kurang mempengaruhi penyebaran suhu ruangan yang tidak merata. Ruang pelayanan juga masih kurang jumlahnya, sehingga tamu ataupun klien terkadang masih harus mengantri untuk mendapatkan giliran ruang pelayanan. Jumlah sarana dan prasarana seperti komputer, meja dan kursi ada yang rusak dan masih di rasa kurang jumlahnya sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Selanjutnya permasalahan lingkungan kerja fisik untuk faktor suhu dan kebisingan dirasa belum optimal. Penyebaran suhu ruangan yang tidak merata berkaitan dengan kurangnya jumlah AC membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Kebisingan di dalam kantor yang terjadi karena ruang kerja yang berdekatan membuat karyawan

kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Dari uraian permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan kerja Fisik Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi**”.

Perumusan Masalah

Setelah menguraikan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dihadapi:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi.
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Menurut Simamora

(2014), kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Wibowo (2011), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja. Pengertian pengalaman kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Menurut Sutjiono (2011) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2012), disiplin berasal dari bahasa latin “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah dalam keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal.

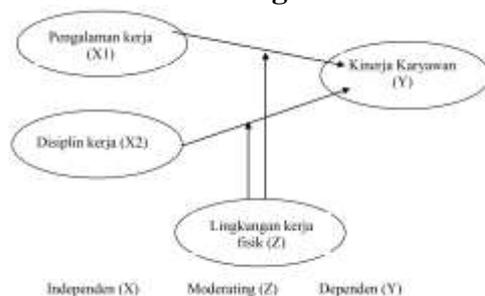
Sedangkan Handoko (2014) mengartikan disiplin dalam dua tipe : Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dan disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Lingkungan Kerja

Menurut Gomes (2013:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sedangkan menurut Sedarmiyanti (2012:50), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Sutrisno (2013:172)

Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu:

- H1 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi.
- H4 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi.
- H0 : Diduga pengalaman kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah dimana penelitian ini di laksanakan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang beralamat di desa bumi mulya, Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap tahun 2020.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian, seperti

tanggapan mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja dan, lingkungan kerja kinerja karyawan.

2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, gambaran umum penelitian, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuisisioner (*Questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yang bertujuan untuk mendapat untuk sejumlah informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada pimpinan maupun karyawan, tentang berbagai informasi data sebagai masukan untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi

Menurut sugiyono (2016) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan krakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap dijadikan obyek penelitian yang berjumlah 81 orang.

Metode Analisis data

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan

secara deskriptif dimana semua data yang di kumpul, di interprestasikan kemudian dihubungkan dengan teori dengan teori yang mendukung penelitian dari studi kepustakaan. Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan dan memakai bantuan SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 23.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Butir Instrumen	Corrected Item Total Correlation	Standar Validitas	Ket
Pengalaman kerja (X1)	Pengalaman kerja 1	0,630	0,219	Valid
	Pengalaman kerja 2	0,600	0,219	Valid
	Pengalaman kerja 3	0,488	0,219	Valid
	Pengalaman kerja 4	0,488	0,219	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja 1	0,239	0,219	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,361	0,219	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,570	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,503	0,219	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,478	0,219	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,690	0,219	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,835	0,219	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,835	0,219	Valid
Lingkungan kerja fisik (Z)	Lingkungan kerja 1	0,559	0,219	Valid
	Lingkungan kerja 2	0,330	0,219	Valid
	Lingkungan kerja 3	0,494	0,219	Valid
	Lingkungan kerja 4	0,391	0,219	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan pengujian validitas instrument diatas, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai *r* tabel 0,219 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Kriteria	Kesimpulan
Pengalaman kerja (X1)	0,751	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,869	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,852	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (Z)	0,758	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Koefisien *cronbach`s alpha* yang lebih dari nilai *r*table disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *alpha* lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan keandalan instrumen. Selain itu, *cronbach`s alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,751, variabel disiplin kerja sebesar 0,869, variabel kinerja karyawan sebesar 0,872 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,758. Kesemua hasil nilai *cronbach`s alpha* menunjukkan lebih besar dari kriteria yaitu 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi linier berganda, maka perlu dilakukan

pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas :

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Sebelum Moderasi)

		Unstandardized Predicted Value
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.9753086
	Std. Deviation	2.16608191
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.059
	Negative	-.068
Test Statistic		-.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S), bila nilai signifikan > 0,05 dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal dan H_0 diterima, sebaliknya bila nilai signifikan < 0,05 berarti distribusi data tidak normal dan H_a diterima. Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar 0,200 sehingga masing-masing nilai *P value (Asymp.Sig)* > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Setelah Moderasi)

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57558621
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.104
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0.

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar 0,165 sehingga masing-masing nilai *P value (Asymp.Sig)* > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedasitas (Sebelum Moderasi)

No.	Variabel	Signifikasi
1.	Pengalaman Kerja	0.157
2.	Disiplin Kerja	0.196

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel 9, hasil regresi antara variabel independen dengan absolut residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel independen tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi > 0,05). Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heterokedasitas (Setelah Moderasi)

No.	Variabel	Signifikasi
1.	Pengalaman Kerja dimoderasi dengan Lingkungan Kerja	0.162
2.	Disiplin Kerja dimoderasi dengan Lingkungan Kerja	0.214

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel 10, hasil regresi antara variabel independen dengan absolut residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel independen tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi > 0,05). Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas. Sumber: Hasil Perhitungan dengan

Program SPSS For Windows versi 23.0

Multikolinieritas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolonieritas (Sebelum Moderasi)

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pengalaman	.772	1.295	Terbebas dari Multikolinieritas
Disiplin	.772	1.295	Terbebas dari Multikolinieritas

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Multikolonieritas (Setelah Moderasi)

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pengalaman	.312	3.208	Terbebas dari Multikolinieritas
Disiplin	.312	3.208	Terbebas dari Multikolinieritas

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier berganda (Sebelum Moderasi)
Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.649	1.374		3.384	.001
Pengalaman	.752	.086	.662	8.735	.000
Disiplin	.361	.111	.246	3.239	.002

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 4,649 + 0,752 X_1 + 0,361 X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Nilai R atau R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.645	1.59566	1.908

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengalaman
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sangat h₀ kuat dengan variabel terikat, yaitu

kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,809 dan hubungannya sangat kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,645 yang artinya 64,50 % variabel bebas tersebut yakni pengalaman kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji-t (korelasi parsial)

Tabel 15 Nilai-nilai t hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.649	1.374		3.384	.001
Pengalaman	.752	.086	.662	8.735	.000
Disiplin	.361	.111	.246	3.239	.002

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

a. Pengalaman Kerja (X₁)

Pada variabel pengalaman kerja (X₁), nilai t-hitung yaitu 8,735 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (8,735) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Disiplin Kerja (X₂)

Pada variabel disiplin kerja (X₂), nilai t-hitung yaitu 3,239 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih

kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (3,239) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen dalam penelitian ini yakni pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,645 yang artinya 64,50 % variabel bebas tersebut yakni pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Setelah Moderasi Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 16 Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.595	.687		18.331	.000
Moderasi1	.021	.004	.571	4.953	.000
Moderasi2	.016	.006	.285	2.474	.016

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 12,595 + 0,021 X_1 + 0,016 X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 17 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.669	1.54145	1.837

a. Predictors: (Constant), Moderasi2, Moderasi1
b. Dependent Variable: Kinerja_Kary

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,823 dan hubungannya sangat kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,669 yang artinya 66,90 % variabel bebas tersebut yakni pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji-t (korelasi parsial)

Tabel 18 Model Summary

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.595	.687		18.331	.000
Moderasi1	.021	.004	.571	4.953	.000
Moderasi2	.016	.006	.285	2.474	.016

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Pada variabel pengalaman kerja (X_1), nilai t-hitung yaitu 4,953 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (4,953) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Y).

b. Disiplin Kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja (X_2), nilai t-hitung yaitu 2,474 dengan taraf signifikansi 0,016 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (2,474) ini lebih besar daripada t-tabel (1,99). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen dalam penelitian ini yakni pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi(Y). Diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,669 yang artinya 66,90 % variabel bebas tersebut yakni pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan dengan lingkungan kerja

sebagai variabel moderasi(Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS 23.0 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS 23.0 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS 23.0 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang diiringi lingkungan kerja fisik tersebut.

Pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS 23.0 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi. Artinya semakin tinggi disiplin karyawan dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan di hasilkan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja. Sebaiknya memperhatikan kinerja karyawan tentang pemahaman pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaan,
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengalaman kerja. Sebaiknya memperhatikan Pengalaman kerja tentang pengetahuan dan keterampilan pekerjaan,
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja. Sebaiknya memperhatikan Disiplin kerja tentang mentaati

- peraturan sesuai standar operasional perusahaan,
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik. Sebaiknya memperhatikan Lingkungan kerja fisik tentang tata letak peralatan kerja. Karena masih terlihat sangat rendah apabila diterapkan dengan baik maka keinginan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Laksmi Riani, 2012, Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Gaffar, Affan, 2012. Politik Indonesia: Transisi menuju Demokrasi. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Hadisaputro, 2012. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga
- Handoko, T. Hani, 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPF- Yogyakarta. Yogyakarta
- Haryono. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu. SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Komaruddin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosda karya, Bandung
- Manullang, M, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPF. Yogyakarta.
- Moenir, AS. 2011. Manajemen Pelayanan. Tarsito, Bandung
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2009. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S . 2011, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

- Padmarani, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia
- Prawirosentono, Suyadi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Ranupandojo, 2012, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta
- Riduwan. 2012. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2012. Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, WibiHardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Saparwati, 2012, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Cv. Izufa Gempita
- Siagian, Sondang P, 2012, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Bina rupa Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah, 2012. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2012, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CetakKeEnam. Pranada Media Group, Jakarta
- Syafarudin, Alwi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia .Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Usman, Husaini&Purnomo Setiady Akbar, 2012, Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: PT. BumiAksara
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.