

Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Puskesmas Margorejo Metro Selatan)

Yuli Indah Saputri¹, Dharmawan², Fitriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email : yuliindahsaputri7@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi pada Puskesmas Margorejo Metro Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Uji Interaksi MRA, Uji R Determinasi, serta Uji Hipotesis Statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Semangat kerja sebagai variabel Moderasi mampu memoderasi atau memperkuat Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Semangat kerja sebagai variabel Moderasi mampu memoderasi atau memperkuat Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Semangat Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there was an influence of work experience and work discipline on employee performance, with work spirit as a moderating variable at Margorejo Metro Selatan Health Center. This study used quantitative research, and the number of samples used was 40 respondents. The data collection technique used a questionnaire, with data analysis using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test, MRA Interaction Test, R Determination Test, and Statistical Hypothesis Test. The results of this study indicate that (1) work experience has an influence and is significant on employee performance. (2) Work discipline has an influence and is significant on employee performance. (3) Work spirit, as a moderation variable, is able to moderate or strengthen work experience and employee performance. (4) Work spirit as a moderation variable is able to moderate or strengthen work discipline and employee performance.

Keywords: *Work Experience, Work Discipline, Employee Performance and Work Spirit*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia di suatu organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan organisasi tersebut. Dalam kondisi ini SDM menjadi aset utama yang perlu di perhatikan kualitas dan kemampuannya di dalam sebuah organisasi. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan SDM yang mempunyai kompetensi tinggi supaya dapat mendukung dalam peningkatan prestasi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah mutu

SDM yang dimiliki organisasi maka akan semakin menurun kinerja pegawai dan mengakibatkan organisasi tersebut menjadi tidak stabil.

Dengan begitu organisasi harus mampu mengelola kualitas SDM yang dimiliki secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam organisasi dan jika kinerja yang tidak baik maka, hasilnya juga akan menjadi buruk untuk organisasi.

Dalam organisasi ada beberapa permasalahan yang harus diperhatikan untuk dapat mencapai hasil kinerja yang diinginkan, salah satunya yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang kurang memadai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Minimnya pengalaman kerja tersebut dapat berpengaruh pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika hal ini berlangsung secara terus menerus tanpa adanya penanganan maka dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Selain pengalaman kerja, kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Margorejo dapat dikatakan masih kurang baik. Disiplin kerja yang kurang baik dapat berpengaruh pada pelayanan puskesmas yang menjadi tidak efektif dan efisien, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai tidak dapat diselesaikan secara optimal. Semangat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya, hal ini akan membentuk kualitas pegawai yang lebih baik. Selain itu, kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mengakibatkan tingkat kinerja pegawai dan kedisiplinan kerja yang rendah.

II. Kajian Teori

a. Pengalaman Kerja

Memiliki pengalaman kerja yang cukup merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja suatu organisasi. Dengan pengalaman kerja individu dapat lebih kompeten dalam melakukan tugas yang diberikan. Selain itu pengalaman juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena melalui pengalaman tersebut pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Anisa (2022) pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dengan pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Sedangkan menurut Sofian (2019) Pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Ibrahim (2020) Pengalaman dapat terjadi apabila orang tersebut telah lama melakukan suatu pekerjaan sehingga mengetahui detail dan metode terbaik untuk menghasilkan produk atau jasa. Tingkat pengalaman seseorang bergantung pada seberapa lama orang tersebut bekerja.

b. Disiplin Kerja

Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang ingin dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari semua personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Menurut Wardana (2020) Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila pegawai menaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku di organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Agustika (2023) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia dalam mengubah suatu sikap

dan suatu upaya dalam meningkatkan pemahaman serta kesediaan seorang dalam melaksanakan seluruh peraturan perusahaan.

Menurut Jufrizen (2021) Disiplin merupakan suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan dapat menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

c. Kinerja Pegawai

Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Anwar Paramban (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Apriyansyah (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fitriani (2022) Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Habibillah (2021) kinerja pegawai yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Peningkatan kinerja pegawai dapat mempengaruhi peningkatan prestasi organisasi di tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja dapat menggambarkan perasaan atau suasana yang sedang dirasakan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Apabila pegawai merasa antusias, bahagia, dan optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi. Menurut (Madjidi, dkk., 2022), menjelaskan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap positif yang menganggap pekerjaan sebagai hal penting yang ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan optimal. Menurut Nasution (2019), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Tanda-tanda turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: produktivitas yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang, dan pemogokan.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner. Berdasarkan teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling jenuh* pada pegawai Puskesmas Margirejo Metro Selatan, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Persyaratan Instrumen yang terdiri dari uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari, Uji Normalitas, Linieritas, dan Homogenitas. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji Interaksi

MRA, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24.

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

1) Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	ig.	Statistic	F	ig.
Pengalaman Kerja	.118	40	.174	.951	40	.083
Disiplin Kerja	.131	40	.083	.922	40	.009
Kinerja Pegawai	.117	40	.182	.962	40	.203
Semangat Kerja	.060	40	.200*	.984	40	.827

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24)

1) Pengujian Normalitas Pengalaman Kerja (X1)

Nilai signifikan variable Pengalaman Kerja adalah 0,174 yang artinya nilai sig 0,174 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berdistribusi normal.

2) Pengujian Normalitas Disiplin Kerja (X2)

Nilai signifikan variable Lingkungan Kerja adalah 0,083 yang artinya nilai sig 0,083 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berdistribusi normal.

3) Pengujian Normalitas Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikan variable Kinerja Karyawan adalah 0,182 yang artinya nilai sig 0,182 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

4) Pengujian Normalitas Semangat Kerja (Z)

Nilai signifikan variable Gaya Kepemimpinan adalah 0,200 yang artinya nilai sig 0,200 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	2701.233	22	122.783	.867	.629
		Linearity	418.356	1	418.356	2.955	.104
		Deviation from Linearity	2282.878	21	108.708	.768	.720
	Within Groups		2407.167	17	141.598		
	Total		5108.400	39			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah 0,720 > 0,05 yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Disiplin Kerja	Between * Groups	(Combined)	2814.400	23	122.365	.853	.644
		Linearity	290.640	1	290.640	2.027	.174
		Deviation from Linearity	2523.760	22	114.716	.800	.692
	Within Groups		2294.000	16	143.375		
	Total		5108.400	39			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah $0,692 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Linearitas Z terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Semangat Kerja	Between * Groups	(Combined)	4234.650	23	184.115	3.371	.008
		Linearity	3078.533	1	3078.533	56.374	.000
		Deviation from Linearity	1156.117	22	52.551	.962	.542
	Within Groups		873.750	16	54.609		
	Total		5108.400	39			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji linieritas pada table di atas diketahui nilai signifikan, Devination from linearity adalah $0,542 > 0,05$ yaitu terdapat pengaruh linier antara variable Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Uji Homogenitas

Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Y

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengalaman Kerja	Based on Mean	3.125	10	17	.019
	Based on Median	.713	10	17	.702
	Based on Median and with adjusted df	.713	10	6.640	.697
	Based on trimmed mean	2.774	10	17	.060

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,060 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

Hasil Uji Homogenitas X2 terhadap Y

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	Based on Mean	1.831	8	15	.149
	Based on Median	.652	8	15	.724
	Based on Median and with adjusted df	.652	8	5.102	.719
	Based on trimmed mean	1.734	8	15	.170

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,170 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

Hasil Uji Homogenitas Z Terhadap T

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	f2	Sig.
Semangat Kerja	Based on Mean	2.118	12	16	.081
	Based on Median	.611	12	16	.804
	Based on Median and with adjusted df	.611	12	4.645	.774
	Based on trimmed mean	1.838	12	16	.127

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24)

Hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,127 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

B. Pengujian Hipotesis

1). Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)

Coefficientsa						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.972	6.075		4.034	.000
	Pengalaman Kerja	.594	.246	.511	2.451	.041
	Moderasi 1	.012	.002	.274	2.815	.027
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman kerja Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar $0,027 < 0,05$ Berkesimpulan bahwan variable Semangat Kerja (Z) dapat Memoderasi Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	56.524	7.319		7.247	.000
	Disiplin Kerja	.342	.117	.320	3.482	.042
	Moderasi 2	.017	.002	.107	2.107	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 24

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Semangat kerja Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar 0,033 < 0,05 Berkesimpulan bahwan variable Semangat Kerja (Z) dapat Memoderasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2). Uji Persial (T)

Hasil Uji T X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.972	6.075		4.034	.000
	Pengalaman Kerja	.594	.246	.511	2.451	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,451 > t_{table} yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,041 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji T X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	56.524	7.319		7.247	.000
	Disiplin Kerja	.342	.117	.320	3.482	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.482 > t_{table} yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu

0,042 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

3). Uji Determinasi (R²)

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.779	5.376

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square sebesar 0,796. Dengan ini membuktikan kemampuan variable bebas dalam menjalankan varians dari variabel terikat adalah 79,6%. Yang mengartikan variabel bebas mampu memberikan partisipasi sebesar 79,6%. Sedangkan 20,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa indikator yang digunakan pada variable kerangka pemikiran meliputi variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Nurrohman, Sari Laelatul Qodriah, Wiwi Hartati (2022) berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud.Shahila Jaya Food”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa indikator yang digunakan pada variable kerangka pemikiran meliputi variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermida Sitanggang (2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Latexindo Toba Perkasa Medan”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dengan variabel moderasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Maka dapat disimpulkan bahwan variable Semangat Kerja (Z) dapat Memoderasi Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wawan Ariansyah, Rahmat Laan, Burhanudin Gesi (2019) berjudul “Pengaruh Setres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Semangat Kerja mampu memoderasi Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dengan variabel moderasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Maka dapat disimpulkan bahwan variable Semangat Kerja (Z) dapat Memoderasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti, Supriyanto, A. Ghany Firmansyah, Rani Ryani Putri (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Engangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Semangat Kerja mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan.
3. Semangat Kerja sebagai variabel Moderasi mampu memoderasi atau memperkuat Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan.
4. Semangat Kerja sebagai variabel Moderasi mampu memoderasi atau memperkuat Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai diharapkan dapat berupaya untuk meningkatkan pengalaman kerja yang sudah dimiliki. Pengetahuan dan pengalaman sangatlah penting hal tersebut akan berdampak pada hasil kinerja pegawai tersebut.
2. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai supaya kinerja pegawai dalam bekerja tetap konsisten.
3. PUSKESMAS Margorejo Metro Selatan sebaiknya mengadakan program-program motivasi yang dapat mendorong semangat kerja para pegawai sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.
4. Pimpinan harus memperhatikan kembali disiplin kerja pada instansi agar mencapai standart lingkungan kerja yang sehat bagi pegawai sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai yang mempengaruhi pada kinerja pegawai itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Agustika, N. D. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19* (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Annisa, P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84-92.
- Apriansyah, Z. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Maydilla, P., & Fitriani, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 505-513.
- Habibillah, R. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Ibrahim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Saxena, U. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Exploitasi Perindustrian Gaweredjo Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Wardana, A. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).