

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Sunaryo¹, Sopi Pentana², Bagus Handoko³, Welly Damayanti⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Harapan Medan

sunaryo.dosen@gmail.com, sopi.pentana@gmail.com, baguscipta@gmail.com,

wellydamayanti.02@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work training and work experience on employee performance with the work environment as a moderating variable at PT. North Sumatra Bank Medan Head Office. This type of research uses quantitative methods, with a sample of 219 employees, the data used is primary data by distributing questionnaires to a sample of 219 employees, and the statistical analysis technique used is the SEM (Structural Equation Modeling) analysis technique using Smartpls 4. From the research results This shows that job training on employee performance has a significant positive influence, work experience on employee performance has a significant positive influence, the work environment on employee performance has a significant positive influence, the work environment as a moderating variable on the influence of job training on employee performance is insignificantly negative and the environment work as a moderating variable on the influence of work experience on employee performance is positive and significant.

Keywords: Job Training, Work Experience, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel 219 karyawan, data yang digunakan adalah data primer dengan cara penyebaran kuesioner pada 219 sampel karyawan, dan teknik analisis statistik yang digunakan adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan Smartpls 4. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, Lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan negatif tidak signifikan dan Lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan positif signifikan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

SDM bagi semua perusahaan sangatlah penting, Perusahaan didirikan adalah untuk dapat tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan dan juga yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Masing – masing perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk berhasil mendapat tujuan tersebut perusahaan perlu membentuk karyawan yang memiliki pengaruh yang efektif dan berjuang untuk dapat mengembangkan karyawan yang perusahaan miliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (E. A. Sinambela & Lestari, 2021). Karyawan yang diinginkan

oleh perusahaan tentu karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai targetnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yang mampu membantu perusahaan dalam mengelola dan menjalankan perusahaan ditempat karyawan tersebut bekerja. Kinerja merupakan penilaian penting untuk perusahaan agar keberlangsungan dari perusahaan terjamin (Riyanto *et al.*, 2021). Tercapainya target dan tujuan dari perusahaan adalah hal utama yang diinginkan oleh perusahaan. Dan tercapainya tujuan tersebut tergantung dari baik buruknya kinerja dari karyawan (Gunawan, 2020). Kinerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan keberadaannya didalam perusahaan karena kinerja merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan dari perusahaan (Ferdian & Devita, 2020). permasalahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang mana rendahnya kinerja karyawan yang terjadi karena masih adanya karyawan yang memiliki kendala dalam mengerjakan pekerjaannya, kurang maksimal dan juga kurang tepat waktunya karyawan saat bekerja.

Pelatihan kerja adalah proses pemberian ilmu serta pengetahuan dan ketrampilan untuk karyawan sehingga karyawan mampu dan ahli dalam mengerjakan tugas dan juga tanggung jawab yang dibebankannya (Suherman & Suroso, 2019). Jika dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka akan bermanfaat bagi karyawan dan jika di abaikan oleh perusahaan maka akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan untuk perusahaan. Karena Pelatihan kerja dilakukan untuk memberikan bantuan kepada karyawan yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan saat bekerja yang berguna untuk efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan (Hermawati *et al.*, 2021). Pada observasi yang dilakukan Pelatihan kerja sebagai penyebab rendahnya kinerja adalah pelatihan kerja yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan dan juga tidak dilakukan untuk semua jenjang jabatan yang mengakibatkan karyawan kurang dapat menerapannya saat bekerja. Selain pelatihan kerja, pengalaman kerja juga menjadi salah satu variabel yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang karyawan, pengalaman kerja salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ilham, 2022). Yang dapat diartikan bahwa pengalaman kerja adalah hasil dari pembelajaran dan potensi yang di dapatkannya dari perusahaan sebelumnya yang menjadi pola yang lebih baik untuk dibawa ke perusahaan yang ingin karyawan tuju selanjutnya. karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerjanya dan juga dapat lebih baik mengerjakan pekerjaannya. Dan pada permasalahan yang terjadi pada variabel pengalaman kerja sebagai penyebab rendahnya kinerja adalah pada perusahaan karena penerimaan karyawan baru yang diterima tanpa mempertimbangkan pengemalan dan juga keahlian yang dimilikinya dan juga penempatan karyawan yang tidak didasarkan pengalaman kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat atau suasana yang mengelilingi karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang disusun dari tata ruang kantor, lingkungan, udara, warna, penerangan, suara musik, yang nyaman bersih serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja, kesejahteraan, dan hubungan antar karyawan dengan karyawan, pemimpin (Ariani *et al.*, 2020). Lingkungan kerja merupakan tempat yang

dimana para karyawan melakukan perkerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang tenang dan mendukung akan memberikan rasa aman pada karyawan untuk memungkinkan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Suhanta *et al.*, 2022). permasalahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja di PT. Bank Sumut Kantor Pusat adalah Susana kerja yang kurang nyaman, penerangan dan juga suara di lingkungan kerja perusahaan yang kurang sesuai untuk konsentrasi karyawan saat bekerja dan juga kurang pedulinya karyawan dengan sesama rekan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan adalah cara memberikan ilmu yang berupa pengetahuan dan juga pengajaran bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan kepada para karyawan, melalui kepandaian dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan (Nurhelivia. & Wangdara, 2020). Dalam perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya trampil dalam menjalankan tugasnya, sebelum seorang karyawan yang akan bekerja tersebut trampil karyawan tersebut juga harus memiliki bekal dan juga pengetahuan untuk dapat menjadi ahli dan pandai dalam mengerjakan tugasnya. Karena pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kepandaian karyawan dengan menyediakan dana untuk menjadi investasi (L. P. Sinambela, 2016). Karyawan yang terlatih dan pandai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya adalah salah satu bentuk aset yang dimiliki perusahaan untuk dapat menjamin kesuksesan perusahaan.

Menurut (Anggraeni *et al.*, 2020) indikator pelatihan adalah: 1) jenis pelatihan, 2) tujuan pelatihan, 3) materi, 4) metode yang dipakai.

Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Sumardjo & Priansa (2018) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keahlian mengenai metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya (Resi & Djakaria, 2020).

Menurut Foster (2001:43) dalam (Hutama *et al.*, 2016) seorang karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator, yaitu: 1) lama waktu atau masa kerja, 2) tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, 3) keahlian dalam pekerjaan dan peralatan.

Lingkungan Kerja (Z)

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, aman, damai, perasaan nyaman, dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016)

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Resi & Djakaria, 2020) lingkungan kerja adalah segala aspek yang berhubungan dengan fisik kerja, psikologi kerja, dan aturan kerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaiannya dalam kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam (Qoyyimah *et al.*, 2019) Adapun Indikator – indikator lingkungan kerja diantaranya: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) kebisingan, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak, 6) kemampuan bekerja, 7) hubungan antar karyawan.

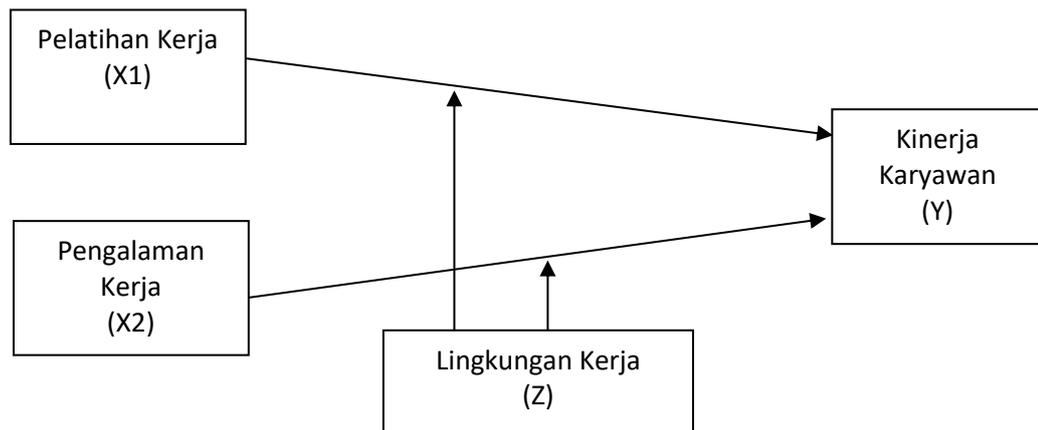
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau (*Performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yaitu kata benta (*noun*) yang salah satu artinya merupakan hasil yang didapatkan setelah dikerjakan (Yanuari, 2020).

Menurut Emron Edison (2016:190) dalam (Yanuari, 2020) Kinerja merupakan hasil dari proses yang diukur dari lamanya waktu priode tertentu berdasarkan dari ketentuan atau kesepakatan yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Setiawan (2014:147) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) Buat memperkirakan kinerja dapat menggunakan indikator – indikator berikut: 1) ketepatan dalam menyelesaikan tugas, 2) ketepatan dalam jam kerja, 3) jumlah kehadiran, 4) kerjasama sesama karyawan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari penelitian ini peneliti memiliki dugaan/jawaban sementara atau hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- H₂: Pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- H₃: Lingkungan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- H₄: Pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang di moderasi oleh lingkungan kerja (Z) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- H₅: Pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang di moderasi oleh lingkungan kerja (Z) pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bersifat sistematis dan juga teratur dengan tahapan yang dapat dimengerti, yang bermaksud untuk menerangkan atau menggambarkan suatu fenomena sosial yang ada (Fauzy *et al.*, 2022). Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank Sumut yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 18, Madras Hulu, kecamatan Medan Polonia, kota Medan, Sumatera Utara 20212. Yang dilakukan pada bulan agustus 2023. Pada penelitian ini populasi yang dimiliki oleh PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan adalah 486 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 219 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Sumber data yang diambil didalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang pertama yang diambil langsung dari karyawan tersebut. Sumber data yang didapat langsung dari kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan analisis statistik yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*), SEM (*Structural Equation Modeling*) yang digunakan adalah software Smartpls versi 4. Yang melalui 3 tahap pengujian diantaranya adalah: 1) Outer Model, 2) Inner Model, dan 3) Pengujian hipotesis (Uji T-statistik).

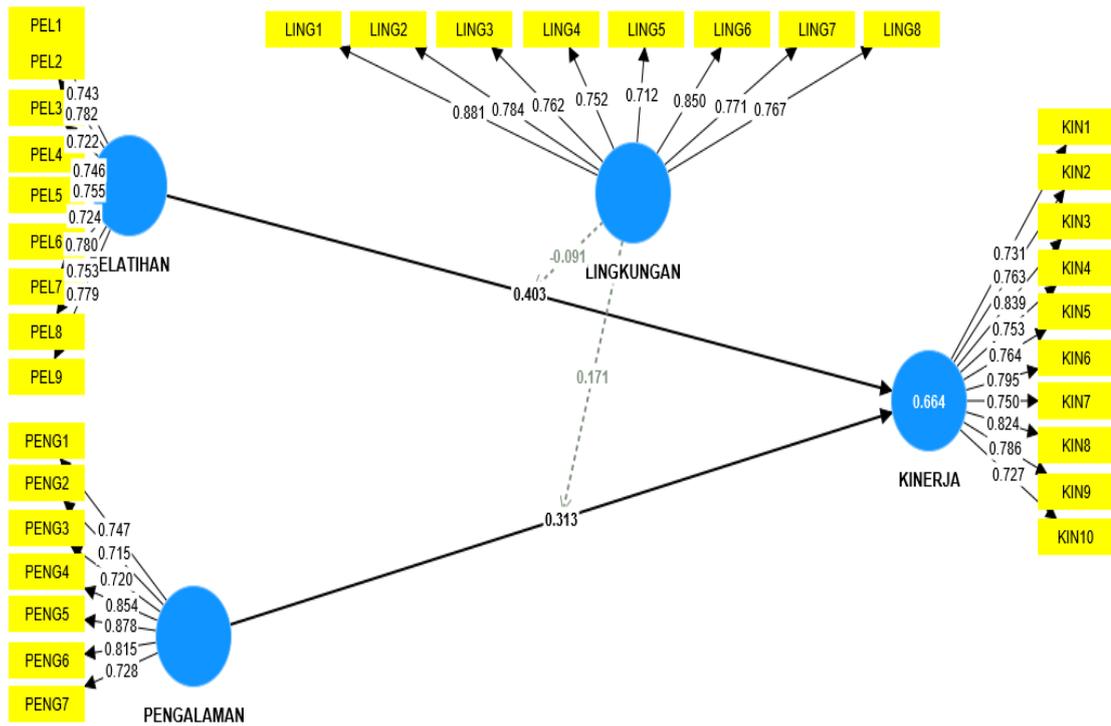
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Outer Model

Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*)

Uji validitas *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel laten. Nilai dari *outer loading* > 0,7 menunjukkan bahwa variabel sudah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Uji validitas *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE. apabila nilai AVE > 0,50 dapat dikategorikan atau dikatakan valid (Fauziah *et al.*, 2022).



Gambar 1. Convergent Validity (Outer Loading)

Tabel 1. Uji Convergent Validity (Outer Loading)

Indikator	Pelatihan Kerja(X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,743			
X1.2	0,782			
X1.3	0,722			
X1.4	0,746			
X1.5	0,755			
X1.6	0,724			
X1.7	0,780			
X1.8	0,753			
X1.9	0,779			
X2.1		0,747		
X2.2		0,715		
X2.3		0,720		
X2.4		0,854		
X2.5		0,878		
X2.6		0,815		

Indikator	Pelatihan Kerja(X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X2.7		0,728		
Z.1			0,881	
Z.2			0,784	
Z.3			0,762	
Z.4			0,752	
Z.5			0,712	
Z.6			0,850	
Z.7			0,771	
Z.8			0,767	
Y.1				0,731
Y.2				0,763
Y.3				0,839
Y.4				0,753
Y.5				0,764
Y.6				0,795
Y.7				0,750
Y.8				0,824
Y.9				0,786
Y.10				0,727

Dapat dilihat dari hasil keseluruhan indikator untuk variabel sudah memenuhi loading factor di atas 0,70. Oleh karena itu konstruk yang dibentuk oleh indikator dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Convergent Validity Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja(X1)	0,569
Pengalaman Kerja (X2)	0,612
Lingkungan Kerja (Z)	0,619
Kinerja Karyawan (Y)	0,599

Dapat dilihat dari nilai AVE untuk keseluruhan variabel sudah memenuhi nilai AVE 0,50. Oleh karena itu konstruk yang dibentuk oleh indikator dikatakan valid.

Cross Loading adalah pendekatan yang umumnya digunakan pada uji *discriminant validity*. *Cross Loading* pada indikator konstruk laten itu sendiri diharapkan lebih besar dari nilai *cross loading* pada konstruk lainnya (Fauziah et al., 2022).

Tabel 3. Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Pelatihan Kerja(X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,743	0.494	0.198	0.503
X1.2	0,782	0.539	0.275	0.514
X1.3	0,722	0.515	0.319	0.538
X1.4	0,746	0.627	0.307	0.614
X1.5	0,755	0.570	0.312	0.494
X1.6	0,724	0.645	0.309	0.602
X1.7	0,780	0.472	0.247	0.503
X1.8	0,753	0.525	0.329	0.564
X1.9	0,779	0.402	0.271	0.495
X2.1	0,527	0,747	0.322	0.581
X2.2	0,668	0,715	0.321	0.554
X2.3	0,503	0,720	0.404	0.541
X2.4	0,510	0,854	0.450	0.582
X2.5	0,542	0,878	0.418	0.568
X2.6	0,589	0,815	0.390	0.599
X2.7	0,558	0,728	0.393	0.529
Z.1	0,300	0.467	0,881	0.475
Z.2	0,272	0.412	0,784	0.441
Z.3	0,314	0.430	0,762	0.456
Z.4	0,327	0.417	0,752	0.415
Z.5	0,270	0.312	0,712	0.395
Z.6	0,346	0.358	0,850	0.443
Z.7	0,302	0.300	0,771	0.422
Z.8	0,267	0.393	0,767	0.447
Y.1	0,516	0,558	0.410	0,731
Y.2	0,550	0,648	0.431	0,763
Y.3	0,582	0,586	0.466	0,839
Y.4	0,546	0,594	0.387	0,753
Y.5	0,560	0,572	0.432	0,764
Y.6	0,538	0,533	0.415	0,795
Y.7	0,480	0,556	0.397	0,750
Y.8	0,561	0,509	0.437	0,824
Y.9	0,631	0,506	0.508	0,786
Y.10	0,571	0,539	0.416	0,727

Dilihat dari hasil *cross loading* disimpulkan bahwa nilai hubungan indikator dengan konstrunya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu seluruh variabel laten telah mempunyai uji validitas yang baik.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dengan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuesioner dalam menjawab hipotesis penelitian. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70.

Tabel 4. Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Pelatihan Kerja(X1)	0,905	0,906	0,922
Pengalaman Kerja (X2)	0,892	0,894	0,916
Lingkungan Kerja (Z)	0,911	0,913	0,928
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,926	0,937

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang ditunjukkan oleh *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 atau diatas 0,70. Dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Inner Model

Predictive Relevance (Q²)

Predictive relevance atau sering dikenal sebagai *Stone-Geisser* dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* yang lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model tersebut memiliki nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* yang lebih kecil dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* yang kurang (Sihombing & Arsani, 2022).

Tabel 5. Predictive Relevance (Q²)

Variabel	Q ² predict
Kinerja Karyawan (Y)	0.636

Berdasarkan hasil dari tabel yang di atas dapat disimpulkan bahwa *Q-square* bernilai *predictive relevance* karena nilai yang di dihasilkan sebesar 0.636 yaitu lebih besar dari 0 (nol).

Pengujian Model Fit

SRMR atau *standardized Root Mean Square residual* yang adalah akar kuadrat dari bedanya residual matriks kovarian sampel dengan model kovarians hipotesis. Suatu model dikatakan fit dan diterima apabila memiliki nilai SRMR dibawah 0,08, namun 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima.

Tabel 6. Pengujian Model Fit

Taksiran Model	
SRMR	0,076

Hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 0,076 yang berarti bahwa nilai model mempunyai kecocokan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebagai pengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. kriteria penilaian koefisien determinasi adalah 0,75; 0,50; 0,25 tiap nilai mewakili model evaluasi yang dapat menjelaskan dengan baik sedang dan lemah (Hair et al., 2014).

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,664	0,656

Dari hasil ditabel atas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja sebesar 0,656. Artinya nilai ini dikategorikan sedang atau moderate. Variabel independen memberikan kontribusi pada kinerja karyawan atau variabel dependen sebesar 65,6%.

Pengujian Hipotesis (Uji T-Statistik)

Pengujian hipotesa dapat diketahui dengan menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dengan statistik, t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah 1,96. Dengan demikian kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah Ha (diterima) dan H0 (ditolak) jika t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima suatu hipotesis dengan menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p < 0,05.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis (Uji T-Statistik)

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja (Z) →Kinerja Karyawan (Y)	0,241	0,242	0,059	4,069	0,000

Pelatihan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,403	0,406	0,062	6,541	0,000
Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,313	0,312	0,073	4,310	0,000
Lingkungan Kerja (Z) → Pelatihan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	-0,091	-0,090	0,072	1,260	0,208
Lingkungan Kerja (Z) → Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,171	0,172	0,084	2,043	0,041

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan: T statistics 6,541 > 1,96, artinya pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan: T statistics 4,310 > 1,96, artinya pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: T statistics 4,069 > 1,96, artinya pengaruh Z terhadap Y adalah signifikan.
4. Lingkungan kerja*Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan: T statistics 1,260 < 1,96, artinya pengaruh Z sebagai variabel moderating terhadap pengaruh X1 terhadap Y adalah tidak signifikan.
5. Lingkungan kerja*Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan: T statistics 2,043 > 1,96, artinya pengaruh Z sebagai variabel moderating terhadap pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari T statistik 6,541 yang lebih besar dari 1,96 dan juga dari p value yang senilai 0,000 < 0,05 dengan hasil yang ditampilkan menjelaskan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dengan melakukan pelatihan yang merata dan juga rutin dilakukan untuk para karyawan perusahaan maka akan memiliki dampak yang bagus terhadap kinerja dengan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan karena rutusnya perusahaan mengadakan maka kinerja yang dihasilkan akan bagus.

Penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh (Wahyunata, 2021) semakin rutusnya perusahaan dalam mengadakan pelatihan kerja terhadap karyawan

maka semakin tinggi pula kenaikan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Dengan melakukan pelatihan kerja yang rutin terhadap karyawan perusahaan maka akan memiliki dampak yang bagus terhadap kinerja dengan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan karena rutinnnya perusahaan mengadakan maka kinerja yang dihasilkan akan bagus.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari T statistik 4,310 yang lebih besar dari 1,96 dan juga dari p value yang senilai $0,000 < 0,05$ dengan hasil yang ditampilkan menjelaskan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dasar yang dimiliki seorang karyawan didalam dunia kerja yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. hal ini didukung dari hasil penelitian (Octavianus & Adolfin, 2018). Ilmu yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat membantu karyawan untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan sangat membantu karyawan dalam beradaptasi didunia kerja dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan mampu meningkatkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari T statistik 4,069 yang lebih besar dari 1,96 dan juga dari p value yang senilai $0,000 < 0,05$ dengan hasil yang ditampilkan menjelaskan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dari hasil yang ditunjukkan dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketenangan dan rasa aman serta lainnya di lingkungan kerja akan tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil yang didapatkan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan lingkungan kerja yang baik dalam memberikan karyawan ketenangan dan juga rasa aman dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan akan menciptakan kinerja yang baik juga yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Yanuari, 2020) bahwa Lingkungan Kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman, serta hubungan dengan karyawan yang ada di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Memoderasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh moderating lingkungan kerja terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari T statistik $1,260 < 1,96$ dan juga dari p value yang senilai $0,208 > 0,05$ dengan hasil yang ditampilkan menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh moderating lingkungan kerja terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating adalah negative signifikan, sehingga hipotesis 4 yang memperkirakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tidak didukung.

Lingkungan Kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman, serta hubungan dengan karyawan yang ada di tempat kerja (Yanuari, 2020). Dari hasil tersebut lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat dan juga kualitas yang dilakukan oleh perusahaan atas pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan peran sejauh mana dampak yang dirasakan, dengan pelatihan yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik dan positif begitu pula sebaliknya pelatihan yang kurang akan menghasilkan kinerja yang kurang juga terlepas dari lingkungan kerja yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja Memoderasi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapatkan pada pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh moderating lingkungan kerja terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari T statistik $2,043 > 1,96$ dan juga dari p value yang senilai $0,041 < 0,05$ dengan hasil yang ditampilkan menjelaskan bahwa adanya pengaruh moderating lingkungan kerja terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating adalah positif signifikan, sehingga hipotesis 5 yang memperkirakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja sebagai variabel moderating terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung. Dengan lingkungan yang nyaman untuk karyawan bekerja dan juga dengan kemampuan yang dihasilkan oleh pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja yang juga akan berguna untuk karyawan dan juga perusahaan.

Lingkungan Kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman, serta hubungan dengan karyawan yang ada di tempat kerja (Yanuari, 2020). Maka dari hasil yang didapatkan teori yang disampaikan oleh Yanuati (2020) sejalan dengan

hasil yang didapatkan. Dengan lingkungan kerja yang sering dihadapi oleh karyawan maka perlulah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan menjadi nyaman untuk karyawan berada didalamnya dan juga dengan pengalaman yang dimiliki maka dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

KESIMPULAN

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
4. Negatif tidak signifikan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pengaruh terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Positif signifikan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pengaruh terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Untuk PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dari variabel pelatihan kerja dari hasil yang didapatkan perlu adanya peningkatan dalam hal pelatihan kerja yang dilakukan untuk karyawan agar karyawan dapat merasakan dampak yang bermanfaat untuk karyawan itu sendiri. Variabel pengalaman kerja dari hasil yang didapatkan perusahaan perlu adanya untuk mempertimbangkan pengalaman kerja bagi calon karyawannya agar karyawan mampu dengan cepat memahami pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja dari hasil yang didapatkan tersebut perlu adanya perbaikan dan memperhatikan kenyamanan karyawan dari segi pewarnaan dan posisi kerja antar karyawan yang akan membuat nyaman saat melakukan pekerjaannya. Dan juga untuk kinerja karyawan perusahaan perlu untuk memperhatikan apa-apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan dan juga apa yang menjadi penghambat kinerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, menambahkan perbedaan dari segi indikator yang berlandaskan dengan teori yang sesuai dengan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada Pt. Agrindo Maju Lestari*.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA II (Pertama)*. umpo press.
- Fauziah, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Lingkungan Kerja sebagai Moderasi

- Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 271–283. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1190>
- Fauzy, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (Pertama). CV. Pena Persada.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 40(1)*, 13–22.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Nurhelivia., & Wangdara, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah ...*, 2, 7–16. http://113.212.163.133/index.php/scientia_journal/article/view/2282
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1758–1767. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 138–147.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job

- satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS untuk Statistisi Pemula* (A. Rasyid (ed.); Pertama, Issue March). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (restu Suryani dan Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Suhanta, B., Jufrizen., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Suherman, E., & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>
- Yanuari, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara Jurnal of Business & Entrepreneurship*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>