

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Antara Pengalaman, Disiplin, dan Kinerja di Puskesmas Selayo

(The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Experience, Discipline, and Performance at Selayo Health Center)

Shakyla Aprisonia A¹

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

shakylaaprisonia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 65 sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Puskesmas Selayo Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner secara online dan diolah menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan teknik Structural Equation Modelling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hubungan pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing terhadap kinerja ditemukan positif namun tidak signifikan melalui kepuasan kerja. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya meningkatkan kepuasan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga kinerjapun dapat meningkat.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of work experience and work discipline on employee performance mediated by job satisfaction. A quantitative approach with hypothesis testing techniques was used in this study. There were 65 samples with the saturated sample technique, namely all employees of the Selayo Health Center, Kubung District, Solok Regency, West Sumatra. Data were collected through distributing questionnaires online and processed using SmartPLS 4.0 software with structural equation modeling techniques. The results showed that work experience and work discipline each had a positive and significant effect on job satisfaction. Work experience, work discipline, and job satisfaction each have a

positive but insignificant effect on performance. The relationship of work experience and work discipline, respectively, to performance was found to be positive but insignificant through job satisfaction. The research implications emphasize the importance of increasing employee satisfaction and comfort at work so that performance can also increase.

Keywords : Work Experience, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction
Kode JEL:

1. Pendahuluan

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui visi dan misi tergantung peran dan kualitas sumber daya manusia (Shaikh et al., 2019). Karena, jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang potensial akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan (Silaen et al., 2021). Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pekerja memberi kontribusi kepada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Waruwu, 2018). Organisasi yang memiliki pegawai yang berkinerja tinggi lebih berhasil dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang bagi organisasinya.

Puskesmas Selayo merupakan puskesmas yang terletak di inti Kabupaten. Terdapat beberapa bidang profesi di puskesmas tersebut yaitu dokter, perawat, bidan, farmasi, kesling, dll. Masalah yang terjadi di puskesmas selayo yakni terjadi penurunan kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan karena kurangnya dukungan sosial rekan kerja, dilihat dari pegawai yang malas untuk bekerja dan ada juga sebagai pegawai yang hanya datang untuk mengisi absen, datang terlambat, serta ada pegawai yang tidur disaat jam kerja sehingga para pasien sedikit terabaikan.

Untuk mengetahui hasil kinerja pada Puskesmas Selayo dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Selayo Tahun 2020-2022

No.	Uraian Penilaian Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
		2019	100%	83%
1.	Orientasi Pelayanan	2020	100%	76%
		2021	100%	92%
		2019	100%	85%
2.	Integritas	2020	100%	77%
		2021	100%	78%
		2019	100%	91%
3.	Komitmen	2020	100%	91%
		2021	100%	92%
		2019	100%	82%

No.	Uraian Penilaian Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
4. Disiplin		2020	100%	77%
		2021	100%	77%
		2019	100%	84%
5. Kerjasama		2020	100%	78%
		2021	100%	93%

Sumber: Puskesmas Selayo, 2023

Berdasarkan Tabel 1, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat diukur berdasarkan target yang ditetapkan dan realisasi yang dapat dilakukan oleh pegawai. Pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Selayo mengalami fluktuatif dalam tiga tahun terakhir, yang artinya setiap pekerjaan yang dilakukan selalu tidak memenuhi target. Tingkat disiplin, pengalaman, dan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Selayo diyakini belum optimal.

Kinerja akan meningkat apabila kepuasan pekerja dapat dijaga organisasi (Eliyana & Ma'arif, 2019; Hendri, 2019; Wau, 2021; Marina et al., 2023; Santi, 2024; Zahari, 2024; Keltu, 2024; Xiao et al., 2024). Kepuasan kerja adalah kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Pekerja merasa puas dan menikmati pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan pujian untuk pekerjaan mereka, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang sesuai. Pekerja yang lebih memilih menikmati kepuasan kerja di tempat kerja akan memberikan prioritas lebih tinggi pada pekerjaan mereka (Marina et al., 2023). Thangaswamy dan Thiagaraj (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dan prestasinya.

Derajat kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pengalaman dan disiplin kerja (Efendi & Winenriandhika, 2020; Nugrahaningsih, 2017 & Julaela, 2017). Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Bili et al., 2018). Sedangkan, disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketataan karyawan pada aturan yang berlaku (Sadat et al., 2020).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa masing-masing pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Efendi & Winenriandhika; 2020; Feel et al., 2018; Athar, 2020; Azhar et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk mencari tahu lebih banyak terkait faktor-faktor tersebut karena dapat memberikan arti yang signifikan bagi derajat kepuasan pekerja dan dampaknya pada keberhasilan organisasi. Pengaruh kepuasan ditemukan positif dan signifikan terhadap kinerja (Purba et al., 2019), namun ditemukan pengaruh yang tidak signifikan oleh Putra et al. (2023). Kemudian, hasil mediasi oleh kepuasan kerja pada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan yang signifikan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017), namun penelitian oleh Purba et al. (2019) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap penelitian yang menunjukkan perbedaan hasil sehingga penelitian ini semakin menarik

untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini menawarkan model konseptual yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

2.1.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang memunculkan potensi seseorang dimana potensi akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam. Hal tersebut menunjukkan adanya kemampuan setiap orang untuk belajar dari pengalamannya dalam bentuk pengalaman yang menyenangkan maupun yang tidak. Seseorang yang memiliki pengalaman yang banyak dapat menumbuhkan kerja sama saat proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Winenriandhika (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1 : pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Feel et al. (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Peningkatan pada kepuasan kerja terjadi seiring peningkatan pada disiplin kerja.

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.1.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Athar, 2020). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai itu sendiri dan kepentingan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bili et al., 2018), menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Feeh et al, 2018; Ekhsan, 2019; Jufrizan, 2021; Rinaldi & Prima, 2024). Azhar et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gaya kerja, semangat kerja dan terhujutnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik.

H4 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang. Tidaklah mudah untuk membangkitkan kepuasan karyawan dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja dan keterlibatan karyawan dalam bisnis yang baik yang dapat diterima. Dibutuhkan disiplin kerja tingkat tinggi untuk membawa filosofi perusahaan ke depan. Dengan kata lain, harus ada kesadaran nasional sesuai dengan hakikat pembangunan yang ditujukan untuk pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Ketika karyawan menjadi target pengembangan simultan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purba et al. (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

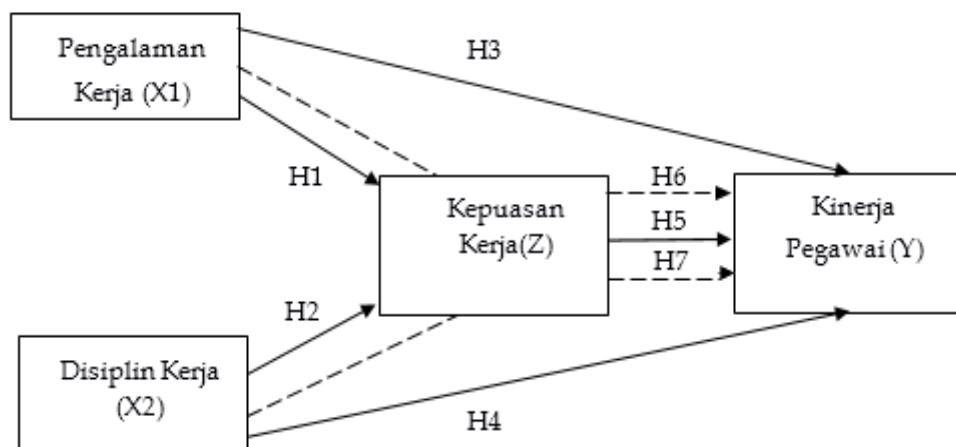
Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofian dan Julkarnain (2019), pengalaman kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai

2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017), disiplin kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H7 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai



Sumber: Pengembangan model, 2024

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Dimensi/Indikator	Skala
Pengalaman kerja (Sofian & Julkarnain, 2019; Bili et al., 2018)	Lama masa bekerja Tingkat rutinitas pekerjaan/ pengalaman yang dimiliki Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	1-5
Disiplin kerja (Syafrina, 2017)	Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Balas jasa Keadilan Waskat	1-5

Variabel/ Konsep	Dimensi/ Indikator	Skala
Kepuasan kerja (Prawiro, 2018; Purba et al., 2019)	Menyenangkan pekerjaannya Mencintai pekerjaannya Moral kerja positif Disiplin kerja Prestasi kerja	1-5
Kinerja pegawai (Karisma, 2018; Wijaya & Susanty, 2017)	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan tugas Tanggung jawab Inovasi	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2024

2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Struktur kuisioner didasarkan pada skala likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk menentukan keputusan: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju. Sampel yang diambil berjumlah 65 orang dengan teknik sampel jenuh yaitu pegawai Puskesmas Selayo Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat.

2.3. Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan uji hipotesis. Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Hair et al., 2017) dengan software SmartPLS 3.0. Pengujian yang dilakukan meliputi uji outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji inner model (*r-square* dan uji hipotesis).

3. Hasil

3.1. Responden

Data penelitian diperoleh dari 65 pegawai Puskesmas Selayo Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 3.

Tabel 3. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-Laki	21	40,4
- Perempuan	31	59,6
<i>Usia</i>		
- 17-25 tahun	43	66,15
- 26-45 tahun	15	23,07
- Diatas 45 tahun	7	10,76

<i>Pendidikan Terakhir</i>			
- DIII		43	66,15
- S1		15	23,07
- S2		7	10,76
<i>Lama Bekerja</i>			
- 0-10 tahun		43	66,15
- 11-20 tahun		15	23,07
- Diatas 20 tahun		7	10,76
<i>Penghasilan</i>			
- Diatas Rp. 2.000.000		15	23,07
- Diatas Rp. 5.000.000		43	66,15
- Diatas Rp. 10.000.000		7	10,76

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan data responden yaitu pegawai Puskesmas Selayo Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat yang menjadi sampel penelitian sebanyak 65 orang. Sebagian besar responden perempuan, berusia antara 17 sampai 25 tahun, pendidikan terakhir DIII, lama bekerja antara 0 sampai 10 tahun, dan dengan penghasilan antara 5 juta sampai dengan 10 juta per bulan.

3.2. Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Pengalaman Kerja		0,810	0,858	Reliabel
- Bekerja di instansi ini sudah cukup lama	0,716			Valid
- Pernah bekerja di tempat lain	0,549			Valid
- Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya pernah dialami sebelumnya	0,641			Valid
- Selalu melakukan persiapan diri dalam bekerja	0,649			Valid
- Selalu melakukan rutinitas pekerjaan dengan baik dan optimal	0,634			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
- Pimpinan memberikan kegiatan rutin dengan baik kepada pegawai	0,668			Valid
- Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar	0,749			Valid
- Pengalaman bekerja yang banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi	0,635			Valid
Disiplin Kerja		0,836	0,875	Reliabel
- Bekerja sesuai keahlian yang saya miliki	0,674			Valid
- Bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan	0,720			Valid
- Selalu memberikan motivasi pada saat bekerja	0,671			Valid
- Selalu membantu rekan yang lagi kesulitan	0,586			Valid
- Selalu memberikan penghargaan terhadap pencapaian pegawainya	0,699			Valid
- Pimpinan selalu bertanggung jawab atas apa yang telah terjadi di kantor	0,761			Valid
- Mendapatkan pujiannya atas prestasi kerja yang saya capai	0,673			Valid
- Pimpinan sangat aktif dalam mengawasi kegiatan pegawai	0,673			Valid
Kepuasan Kerja		0,798	0,848	Reliabel
- Merasa senang terhadap pekerjaan yang diberikan	0,562			Valid
- Merasa senang karena pimpinan telah membantu memberikan bimbingan	0,654			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
pekerjaan yang baik kepada pegawai				
- Melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan	0,684			Valid
- Merasa pimpinan telah membantu memberikan solusi jika pegawai sedang ada masalah dalam bekerja	0,700			Valid
- Mendapatkan tujuan yang baik dalam melakukan pekerjaan	0,667			Valid
- Selalu memberikan mutu yang baik dalam pencapaian kinerja pegawai	0,653			Valid
- Bekerja dengan teliti dan taat	0,562			Valid
- Selalu mendapatkan hasil kerja yang baik	0,531			Valid
- Pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawai dalam prestasi kerjanya	0,544			Valid
Kinerja Pegawai		0,806	0,853	Reliabel
- Mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan	0,536			Valid
- Cepat tanggap terhadap pekerjaan yang diberikan	0,645			Valid
- Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0,660			Valid
- Dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,615			Valid
- Tidak menunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	0,541			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
- Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	0,607			Valid
- Bisa memaksimalkan waktu untuk saya bekerja	0,720			Valid
- Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	0,736			Valid
- Selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan	0,561			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

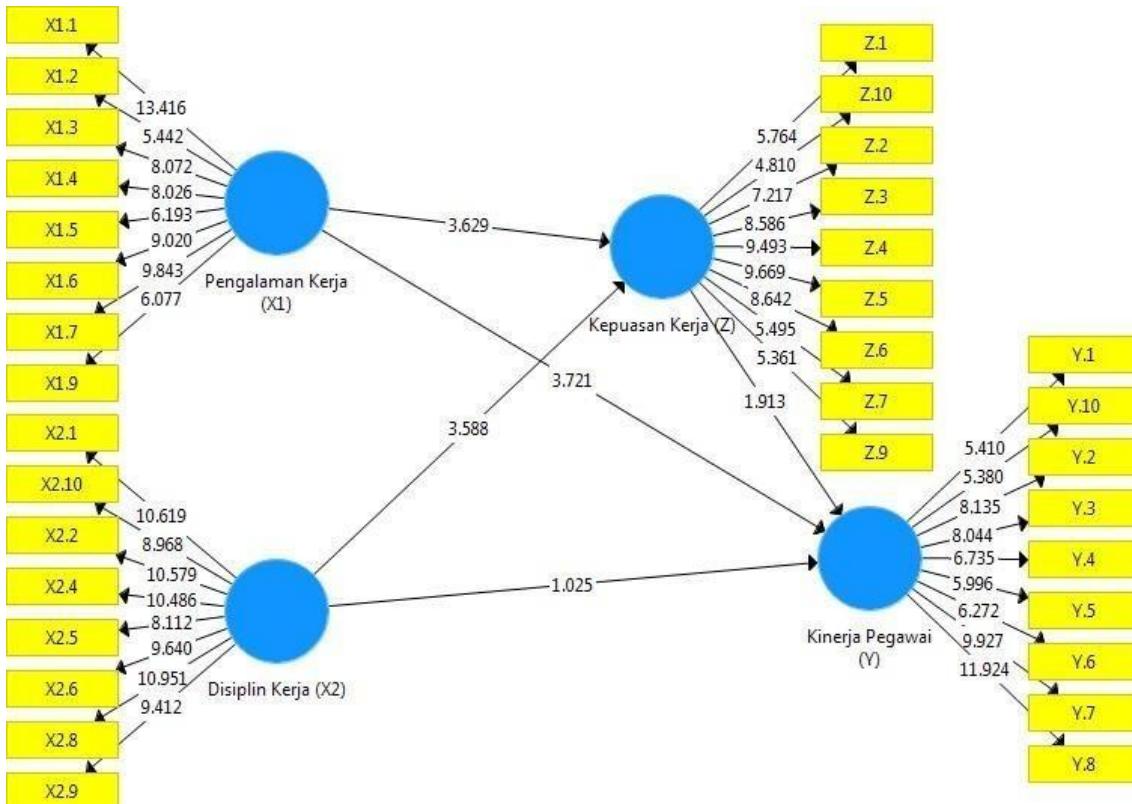
Hampir seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7 kecuali strategi bisnis defender. Indikator ini tetap dipertahankan karena nilai outer loadingnya yang sebesar 0,635 tidak lebih kecil dari 0,4 dan telah mendekati 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha pengalaman kerja 0,810; disiplin kerja 0,836; kepuasan kerja 0,798; dan kinerja pegawai 0,806 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability pengalaman kerja 0,858; disiplin kerja 0,875; kepuasan kerja 0,848; dan kinerja pegawai 0,853 lebih besar dari 0,8).

Tabel 5. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- Kepuasan Kerja	ε 0,20	0,831	Fit
- Kinerja Pegawai	ε 0,20	0,884	Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja memiliki nilai R square 0,831 atau dalam kategori yang sangat kuat sedangkan variabel endogen kinerja pegawai dengan nilai R square 0,884 dalam kategori sangat kuat.



Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Gambar 2. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator X1.1 merupakan indikator utama pembentuk pengalaman kerja, X2.8 sebagai indikator utama disiplin kerja, Z5 sebagai indikator utama kepuasan kerja dan Y8 merupakan indikator utama dari kinerja pegawai.

Tabel 6. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Pengalaman Kerja ↔ Kepuasan Kerja	Langsung	0,473	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja ↔ Kepuasan Kerja	Langsung	0,463	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja ↔ Kinerja Pegawai	Langsung	0,575	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja ↔ Kinerja Pegawai	Langsung	0,166	0,306	Tidak Signifikan

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja ↗ Kinerja Pegawai	Langsung	0,230	0,056	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja ↗ Kepuasan Kerja ↗ Kinerja Pegawai	Tidak Langsung	0,109	0,062	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja ↗ Kepuasan Kerja ↗ Kinerja Pegawai	Tidak Langsung	0,106	0,128	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hubungan pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing terhadap kinerja ditemukan positif namun tidak signifikan melalui kepuasan kerja.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,473 dan *p-value* 0,000. Semakin baik atau semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo akan mendorong munculnya kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain pengalaman kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman saat bekerja di lingkungan puskesmas.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Efendi & Winenriandhika, 2020) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat mendorong rasa puas pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya pengalaman kerja yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaan.

4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,463 dan *p-value* 0,000. Semakin patuh atau semakin taat pegawai di Puskesmas Selayo maka akan mendorong munculnya kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain disiplin kerja yang meningkat akan mendorong pegawai untuk merasa nyaman saat bekerja di lingkungan puskesmas.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penelitian lainnya oleh Feel et 198 | Page

al. (2020) juga menemukan hal yang sama. Bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai dapat mendorong rasa puas pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya rasa memiliki dan kepatuhan pegawai baik dari segi SOP kerja maupun dari segi pribadi dalam menjalankan pekerjaan.

4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menghasilkan temuan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,575 dan *p-value* 0,000. Semakin baik atau semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo akan mendorong semakin baiknya hasil kerja pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain pengalaman kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas akan mendorong pegawai untuk lebih cekatan saat bekerja di lingkungan puskesmas.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Pamungkas et al., 2017) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penelitian lainnya oleh Athar (2020) juga menemukan hal yang sama. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat mendorong hasil kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya pengalaman kerja yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaan.

4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,166 dan *p-value* 0,306. Semakin patuh atau semakin taat pegawai di Puskesmas Selayo maka akan mendorong hasil kerja namun dengan dampak yang tidak terlalu besar. Dengan kata lain peringkatan pada tingkat disiplin kerja belum tentu dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai belum mampu mendorong hasil kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya rasa memiliki dan kepatuhan pegawai yang lebih kuat lagi dalam menjalankan pekerjaan.

4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,230 dan *p-value* 0,056. Semakin nyaman dan semakin puas pegawai di Puskesmas Selayo maka akan mendorong hasil kerja pegawai tersebut dalam bekerja namun dengan dampak yang tidak terlalu besar. Dengan kata lain peringkatan pada tingkat kepuasan kerja belum tentu dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nabawi, 2019) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Tingkat kepuasan yang dimiliki pegawai belum mampu mendorong hasil kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi

konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa nyaman pegawai yang lebih efektif lagi dalam menjalankan pekerjaan.

4.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,109 dan *p-value* 0,062. Semakin baik atau semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo belum mampu mendorong semakin baiknya hasil kerja pegawai tersebut dalam bekerja setelah dipertengahi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Sofian & Julkarnain, 2019) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Kepuasan kerja belum efektif dalam meningkatkan hubungan pengalaman kerja dengan hasil kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa nyaman pegawai yang lebih berdampak lagi dalam menjalankan pekerjaan.

4.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,106 dan *p-value* 0,128. Semakin baiknya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Selayo belum mampu mendorong semakin baiknya hasil kerja pegawai tersebut dalam bekerja setelah dipertengahi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Purba et al., 2019) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Kepuasan kerja belum efektif dalam meningkatkan hubungan pengalaman kerja dengan hasil kerja pegawai tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa puas pegawai yang lebih signifikan lagi dalam menjalankan pekerjaan.

2. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hubungan pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing terhadap kinerja ditemukan positif namun tidak signifikan melalui kepuasan kerja. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya meningkatkan kepuasan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga kinerjapun dapat meningkat. Peneliti berikutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel dan model penelitian yang lebih kompleks. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperbanyak sampel dan

memilih objek penelitian yang lebih besar lagi agar ditemukan hasil yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Athar, H. S. . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Keja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Pt. Marketama Indah. 3(1), 99–110.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. *Sage*, 165.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Jufrizan, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8).
- Marina, M., Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2023). The Effect of Work Motivation on Career Development and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Mediation Variables. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 63-77.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96-103.

- Purba, Deni Candra, V. P. L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Rinaldi, D. R., & Prima, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPMPTSP Kota Solok. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(1), 44-53.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1),23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Santi, S. (2024). The Effect Of HR Management And Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Education Office And The Culture Of Padang Panjang City. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 118-128.
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 143–147. DOI: <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Thangaswamy, A., & Thiagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research*, 5(6), 464-470.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- Wau, J. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 262-262.
- Xiao, H., Xie, W., & Liu, B. (2024). An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. *Helyon*, 10(9).
- Zahari, M., Akbar, A., & Situmorang, L. T. (2024). The Influence of Democratic Leadership Style and Career Development on Employee Performance Mediated by Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau Employee Job Satisfaction. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(3), 265-277.