

Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir

¹Syarifuddin Nasution, ²Ade Parlaungan, ³Fauziah Hanum
^{1,2,3}Universitas Labuhanbatu
Rantauprapat, Indonesia

¹syarifuddin@ulb.ac.id, ²adenasution@ulb.ac.id, ³fauziahrambe910@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 17/03/2023

Diterima : 20/04/2023

Dipublikasi : 20/04/2023

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Camat Bilah Hilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan pengalaman terhadap kepuasan kerja pegawai. Responden dalam penelitian ini tertuju pada pegawai kantor Kecamatan Bilah Hilir yang berjumlah 30 orang. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.2.7 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: Kemampuan, Disiplin, Pengalaman, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintah, melainkan sebagai satuan wilayah kerja. Status kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota. Hal ini dinyatakan di dalam Pasal 209 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yakni Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan, dan kecamatan.

Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuat berbeda dengan kemampuan lainnya yang rata-rata atau biasa saja. Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasil pekerjaan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani et al., (2013) menyatakan bahwa pegawai merupakan bagian penting dari organisasi dan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Kinerja dihasilkan jika pegawai memiliki kemampuan untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Rakata et al., (2022) penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidakesesuaian kemampuan dan keahliannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Dukungan instansi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan instansi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan Sembiring, dkk, (2021).

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Secara umum disiplin dalam

kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan, (2017). Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Alwi & Suhendra, (2019), Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Afianto & Utami, 2017).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Efendi & Winenriandhika, 2021). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Selanjutnya Sinambela, (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa hidup seseorang. Menurut Sabirin & Ilham., (2020) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh pada kepuasan. karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan arena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum

Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Aprillianto et al., 2019)

Suatu penelitian dilaksanakan pastinya mempunyai berbagai macam arah ataupun target. Bahkan tujuan dilaksanakannya penelitian ini merupakan sebagai berikut :1) Menganalisa pengaruh secara parsial kemampuan individu terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai kantor Kecamatan Bilah Hilir. 2) Menganalisa pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai kantor Kecamatan Bilah Hilir. 3) Menganalisa pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai kantor Kecamatan Bilah Hilir.

II. STUDI LITERATUR

Kemampuan Individu

Menurut Blanchard dan Hersey, (2013), Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Assauri, (2017) Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*). Menurut Timpe, (2013) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya Wijono, (2015). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya

Indikator Kemampuan individu menurut Amrullah, (2012) adalah: 1) Keyakinan dan nilai-nilai. 2) Keterampilan. 3) Pengalaman .4) Kerakteristik kepribadian. 5) Motivasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu

perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan, (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Lateiner, (2016) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Indikator Disiplin Kerja menurut Fathoni, (2016) terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut : 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Keteladanan pimpinan. 3) Keadilan. 4) Pengawasan melekat. 5) Sanksi hukuman.

Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Sudarmanto, (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan, (2017) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang, (2018) pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Menurut Bangun, (2018) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Indikator Pengalaman Kerja menurut Foster, (2015) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu/masa kerja. 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. 4) Profesional. 5) Percaya diri

Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno, (2016) kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo, (2017) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Menurut Robbins, (2015) kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang

mereka yakini seharusnya mereka terima. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Handoko, (2016) kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : 1) Pekerjaan Isi. 2) Upah. 3) Promosi .4) Pengawas .5) Rekan kerja

III. METODE

Penulis mempergunakan dan melakukan penelitian, penelaahan dan pengolahan data dengan empergunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu Sugiyono (2018).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono, (2018) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di kantor Kecamatan Bilah Hilir Jumlah populasi 30 Pegawai

Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 pegawai.

Validitas Dan Reabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa: “Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.” Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu

konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Menurut Misbahuddin dan Hasan, (2016) Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.2.7

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	36,67
Perempuan	19	63,33
Usia		
20-30	14	46,67
31-40	9	30,00
41-50	7	23,33
Pendidikan		
SLTA	19	63,33
S1	11	36,67
TOTAL	30	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki. Responden perempuan sebanyak 63,33% sedangkan responden laki-laki sebanyak 36,67%. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 20-30 Tahun sebanyak 14 orang (46,67%), berusia 30-40 tahun sebanyak 9 orang (30%), berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (23,33%). Dan yang terakhir responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden di dominasi dari lulusan SMA sebanyak 19 orang (63,33%), sedangkan lulusan dari S1 sebanyak 11 orang (36,67%)

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan convergency validity dan discriminant validity. Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan hubungan/korelasi antara item skor/komponen dengan konstruk skor atau outer loadings yang dapat dihitung dengan menggunakan SmartPLS. Suatu ukuran reflektif dapat dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Rincian hasil analisis Outer Loadings dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Outer Loading

Items	DISIPLIN KERJA	KEMAMPUAN INDIVIDU	KEPUASAN KERJA	PENGALAMAN KERJA	KET
X1.1		0.801			Valid
X1.2		0.767			Valid
X1.3		0.860			Valid
X1.4		0.883			Valid
X1.5		0.849			Valid
X2.1	0.852				Valid
X2.2	0.856				Valid
X2.3	0.872				Valid
X2.4	0.791				Valid
X2.5	0.839				Valid
X3.1				0.743	Valid
X3.2				0.766	Valid
X3.3				0.876	Valid
X3.4				0.813	Valid
X3.5				0.750	Valid
Y.1			0.870		Valid
Y.2			0.843		Valid
Y.3			0.783		Valid
Y.4			0.753		Valid
Y.5			0.729		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada tabel outer loadings yang dirangkum dalam tabel 4.3 dapat menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur kemampuan individu, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja semua indikatornya yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai loading factor yang menunjukkan angka lebih dari 0,70.

Selain itu Convergent Validity dapat dinilai dengan nilai AVE. Dalam Fornell dan Larcker (1981) mengatakan bahwa nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50, sehingga dapat memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas. Rincian hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0.710
KEMAMPUAN INDIVIDU	0.694
KEPUASAN KERJA	0.580
PENGALAMAN KERJA	0.570

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada konstruk kemampuan individu, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja telah menghasilkan nilai AVE lebih dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam

penelitian dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan validitas konvergen (convergent validity).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dapat dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran mendapatkan hasil yang lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka dapat dikatakan konstruk laten mampu memprediksi ukuran pada blok yang lebih besar daripada ukuran blok lainnya. Hasil analisis dari cross loading dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4 Cross Loading

	DISIPLIN KERJA	KEMAMPUAN INDIVIDU	KEPUASAN KERJA	PENGALAMAN KERJA
X1.1	0.714	0.801	0.453	0.397
X1.2	0.596	0.767	0.243	0.234
X1.3	0.649	0.860	0.327	0.282
X1.4	0.672	0.883	0.375	0.332
X1.5	0.733	0.849	0.297	0.304
X2.1	0.852	0.777	0.433	0.475
X2.2	0.856	0.822	0.459	0.523
X2.3	0.872	0.659	0.505	0.378
X2.4	0.791	0.691	0.589	0.541
X2.5	0.839	0.528	0.620	0.474
X3.1	0.384	0.382	0.385	0.643
X3.2	0.425	0.312	0.444	0.666
X3.3	0.562	0.342	0.730	0.876
X3.4	0.294	0.143	0.751	0.813
X3.5	0.502	0.350	0.762	0.750
Y.1	0.509	0.385	0.870	0.772
Y.2	0.438	0.292	0.843	0.759
Y.3	0.578	0.434	0.783	0.716
Y.4	0.472	0.242	0.653	0.528
Y.5	0.414	0.223	0.629	0.385

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai loading indikator dari suatu variabel lebih besar daripada nilai cross loading (nilai loading tersebut terhadap variabel lainnya). Maka dari hasil uji validitas di atas telah memenuhi persyaratan pengujian discriminant validity, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Selain itu discriminant validity dapat dinilai dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Bila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan telah memiliki nilai discriminant validity yang baik (Fornell dan Larcker, 1981). Untuk hasil analisis correlation of the laten variabel dan square roots of AVE dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5 Correlation of the laten variable dan Square Roots of AVE

	DISIPLIN KERJA	KEMAMPUAN INDIVIDU	KEPUASAN KERJA	PENGALAMAN KERJA
DISIPLIN KERJA	0.842			
KEMAMPUAN INDIVIDU	0.814	0.833		
KEPUASAN	0.633	0.424	0.762	

KERJA				
PENGALAMAN KERJA	0.571	0.385	0.855	0.755

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa akar AVE dari konstruk disiplin kerja sebesar 0,842 lebih besar daripada korelasi antara disiplin kerja dengan kemampuan individu, kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Akar AVE dari konstruk kemampuan individu sebesar 0,833 lebih besar daripada korelasi antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Akar AVE dari konstruk kepuasan kerja sebesar 0,762 lebih kecil daripada korelasi antara pengalaman kerja. Sedangkan Akar AVE dari konstruk pengalaman kerja sebesar 0,755. Maka dari hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh kontruksi pada data memiliki discriminant validity yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji reliabilitas konstruk dan membuktikan ketepatan dan konsistensi suatu konstruk. Mengukur reliabilitas konstruk dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu model dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji reliabilitas memiliki nilai diatas 0,6 dan Composite Reliability memiliki nilai diatas 0,7. dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6 Convergent Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
DISIPLIN KERJA	0.898	0.924	Reliabel
KEMAMPUAN INDIVIDU	0.891	0.919	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0.818	0.872	Reliabel
PENGALAMAN KERJA	0.817	0.867	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 2 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

Uji R-Square

Perubahan dari nilai R-Square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali,2015). Nilai dari R-Square (R^2) sebesar 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Rincian hasil dari analisis R-Square (R^2) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.766	0.739

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai R-Square (R^2) yaitu sebesar 0,739. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai R-Square (R^2) sebesar 73,9% dengan kategori kuat.

Uji T-Statistik

Uji T-Statistik dihitung dengan cara membandingkan nilai T-hitung dengan T-Tabel. Nilai T-Tabel didapatkan dengan melihat derajat bebas atau degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi (α). Derajat bebas atau degree of freedom didapatkan dengan pengurangan jumlah sampel dengan jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebesar 30 dengan jumlah variabel yaitu 4 variabel. Sehingga, berdasarkan dari rumus perhitungan mendapatkan hasil sebesar 26. Berdasarkan hasil tersebut, maka dalam penelitian ini memiliki derajat bebas (df) sebesar 26 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai T-Tabel sebesar 1.70562. Rincian hasil dari T-Statistik dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8 T-Statistik

	T Statistics (O/STDEV)	t-tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	1.802	1.70562	Diterima
KEMAMPUAN INDIVIDU -> KEPUASAN KERJA	2.547	1.70562	Diterima
PENGALAMAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	8.711	1.70562	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data T-Statistik pada Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai T-Statistik dari delapan hubungan antar variabel yang diujikan menunjukkan nilai yang lebih besar daripada nilai dari T-Tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiga hubungan antar variabel tersebut diterima dalam penelitian ini.

Path Coefficient

Path coefficient merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten. Rincian hasil dari path coefficient dapat dilihat pada Tabel 8

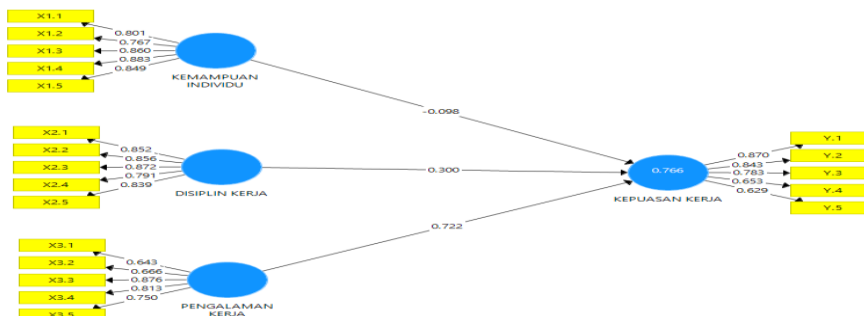
Tabel 8 Path Coefficient

	Original Sample (O)
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.300
KEMAMPUAN INDIVIDU -> KEPUASAN KERJA	-0.098
PENGALAMAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.722

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan path coefficient pada tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari path coefficient tertinggi pada hubungan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,722. Sedangkan nilai path coefficient terendah terdapat pada hubungan antara kemampuan individu terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar -0,098.

Gambar 4.1 Model Path Coefficient



Pembahasan

Pengaruh Variabel Kemampuan Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan t adalah $2.547 < 1.70562$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 . Sehingga model hipotesis diterima, dan dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyaawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wakhyuni & Andika, (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan t yaitu $1,802 < 1.70562$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, (2016) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan t menunjuk pada hasil $8.711 < 1.70562$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi pegawai sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Lamtiurmaida, (2017) dengan menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut : 1. Kemampuan individu terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir. Berdasarkan tanggapan responden kemampuan individu sudah diterapkan dengan baik atau termasuk kedalam kriteria sangat baik. Kemampuan kerja berpengaruh positif dengan nilai 0,300. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya ada pengaruh kemampuan individu terhadap kepuasan kerja kerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir sangat baik. 2. Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir. Berdasarkan tanggapan responden disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik atau termasuk kedalam kriteria sangat baik. Disiplin kerja berpengaruh negatif dengan nilai -0.098. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir sangat baik. 3. Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir. Berdasarkan tanggapan responden beban kerja sudah diterapkan dengan baik atau termasuk kedalam kriteria sangat baik. Pengalaman kerja berpengaruh positif dengan nilai 0.722. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan knerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hilir sangat baik

VI. REFERENSI (Times New Roman 12 Bold)

- Afandi. (2018)..*Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 50(6), 58–67.
- Alfred, R. Lateiner. (2016). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono.Jakarta : Aksara Baru.
- Alwi, A., & Suhendra, D. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 3(1), 72–93. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRB>
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). *Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur* 11(1), 83–95.
- Arintowati, D. (2016). *Pengaruh Kemampuan, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk* . Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 3(1), 12–26.
- Assauri, S. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Jogjakarta : Penerbit Erlangga.
- Dale, Timpe. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah*. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasan, I. dan Misbahuddin. (2016). *Analisis Data dengan Statistik*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. Dipenogoro Journal Of Social And Politic, 1–7.
- Lamtirmaida. Lubis, (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton* . Skripsi, Institut Informasi & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia,

- Ni Luh Sekartini. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadew. JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.
- Panca Istianan, O. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Candi Mekar Pemalang (Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal)*
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622>
- Robbins. Stephen (2015)., *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat,
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). *Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sinambela, E. A. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Kencana Prenada Media Group,
- Tanjung, H. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja ,Kompetansi Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). *Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 1.