

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan

Julizar Nasrul, Jhon Veri, Nila Pratiwi

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Korespondensi Penulis: [julizarnasrul13@gmail.com](mailto:julizarnasrul13@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to examine the Effect of Work Environment and Competence on Job Satisfaction with Work Experience as an Intervening Variable using secondary data obtained by distributing questionnaires to 47 permanent employees who are used as respondents at the Lubuk Kilangan Health Center. In this study using the analysis tool Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that (1) the work environment has a positive and significant effect ( $0.015 < 0.05$ ) on work experience. (2) Competence has a positive and significant effect ( $0.00 < 0.05$ ) on work experience. (3) Work Environment has no significant effect ( $0.056 > 0.05$ ) on Job Satisfaction. (4) Competence has a positive and significant effect ( $0.000 < 0.05$ ) on job satisfaction. (5) Work Experience has a positive and significant effect ( $0.000 < 0.05$ ) on Job Satisfaction. (6) Work environment has a positive and significant effect ( $0.011 < 0.05$ ) on job satisfaction through work experience. (7) Competence has a positive and significant effect ( $0.000 < 0.05$ ) on job satisfaction through work experience. (8) The contribution of work environment and competency variables to job satisfaction is 0.981 or 98.1% and the remaining 1.9% is influenced by other variables not examined in this study. (9) The contribution of work environment variables, competence and work experience to job satisfaction is 0.900 or 90.0% and the remaining 1% is influenced by other variables not examined by this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Competence, Job Satisfaction, Work Experience*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 pegawai tetap yang digunakan sebagai responden pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,015 < 0,05$ ) terhadap Pengalaman Kerja. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) terhadap Pengalaman Kerja. (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan ( $0,056 > 0,05$ ) terhadap Kepuasan Kerja. (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kepuasan Kerja. (5) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kepuasan Kerja. (6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,011 < 0,05$ ) terhadap Kepuasan Kerja melalui pengalaman kerja. (7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kepuasan Kerja melalui pengalaman kerja. (8) Kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,981 atau sebesar 98,1% dan sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. (9) Kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,900 atau sebesar 90,0% dan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Smalley et al., 2018)

Received Januari 18, 2024; Accepted Februari 21, 2024; Published Maret 31, 2024

\* Julizar Nasrul, [julizarnasrul13@gmail.com](mailto:julizarnasrul13@gmail.com)

Menurut Nitisemito dalam (Nurmayaputri & Gilang, 2020) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Menurut (Sahala Purba et al., 2022) Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, sikap positif, dan perilaku profesional yang relevan dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi pegawai di puskesmas sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien.

Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2020)kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan. Kepuasan kerja sebagai kelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya defenisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tantoqi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni menagatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Anisya, 2021)

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai denga tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. (Samcandra, n.d.)

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

## **Kompetensi**

“Kompetensi pada hakikatnya diartikan sebagai sebuah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Sumber daya manusia harus kompeten artinya sumber daya manusia tersebut cakap, mampu atau terampil. Istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya“(Sahala Purba et al., 2022)

## **Pengalaman Kerja Karyawan**

Menurut (Won, 2017)Pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

## **Kepuasan Kerja**

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut (Mukrimaa et al., 2018)kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

## **METODE**

### **Objek Penelitian**

Menentukan objek penelitian merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian. Karena dari objek penelitian itu kita dapat temukan suatu permasalahan yang ingin kita pecahkan. Menurut (Fatmawati & Windarto, 2018) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal variabel tertentu. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PUSKESMAS LUBUK KILANGAN

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang menjelaskan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Hanafi, 2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui

Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja dan pengalaman kerja karyawan, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

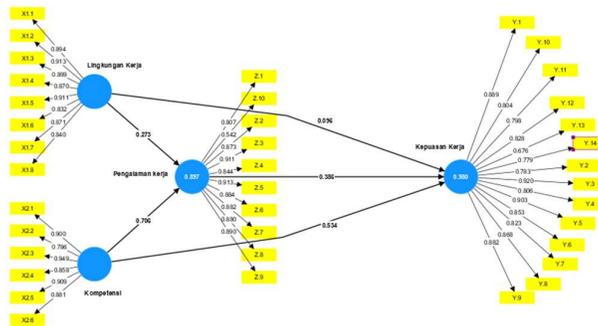
## HASIL PEMBAHASAN

### Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

#### Pengujian *Outer Model*

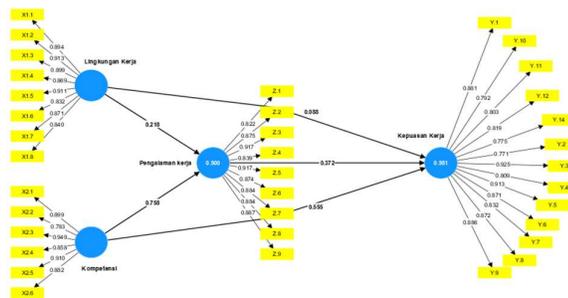
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*. *Convergent validity* dilakukan dengan melihat item *reliability* yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang dikatakan valid yaitu sebesar  $>0,70$ . Sehingga diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1

#### Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Dieliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi harus di atas 0,70 karena korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih belum memadai atau belum dapat diterima. Dalam penelitian ini masih ada nilai-nilai *convergent validity* di bawah 0,70 sehingga ada indikator yang perlu di eliminasi.



Gambar 2

#### Hasil Pengujian *Outer Model* Sesudah Dieliminasi

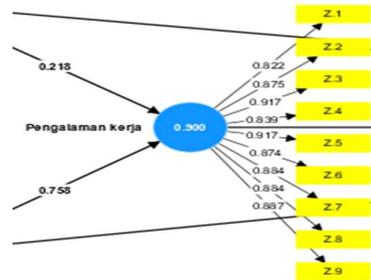
Pernyataan yang di eliminasi dalam penelitian ini ada dua variabel, antara lain Pengalaman kerja (Z10) dan variabel Kepuasan kerja (Y13).

**Uji validitas**

1. Vaiditas Konvergen (*Convergent Validity*)

a. Pengelaman kerja (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 3

Outer Loading Pengalaman Kerja

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* > 0,70. Pada variabel Pengalaman kerja ini ada 1 pernyataan yang dieliminasi yaitu Z.10 karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,70, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

Outer Loading Kinerja Karyawan

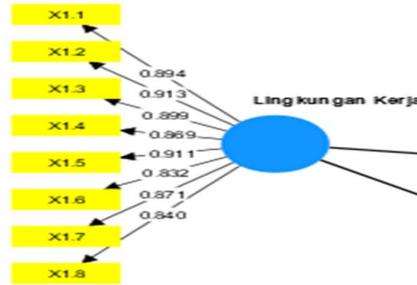
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.1	0,822	Valid
2	Z.2	0,875	Valid
3	Z.3	0,917	Valid
4	Z.4	0,839	Valid
5	Z.5	0,917	Valid
6	Z.6	0,874	Valid
7	Z.7	0,884	Valid
8	Z.8	0,884	Valid
9	Z.9	0,887	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator kinerja karyawan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

b. Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 4

Outer Loading Lingkungan kerja

Dari gambar 4 diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* >0,70, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Outer Loading Lingkungan kerja

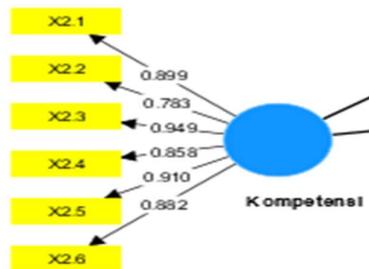
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.1	0,894	Valid
2	X1.2	0,913	Valid
3	X1.3	0,899	Valid
4	X1.4	0,869	Valid
5	X1.5	0,911	Valid
6	X1.6	0,832	Valid
7	X1.7	0,871	Valid
8	X1.8	0,840	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator kompetensi valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

c. Kompetensi (X2)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 5

Outer Loading Kompetensi

Dari gambar 5 diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* >0,70. Pada variabel kompetensi semua pernyataan valid karena memiliki nilai *convergent validity* >0,70, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3  
Outer Loading Kompetensi

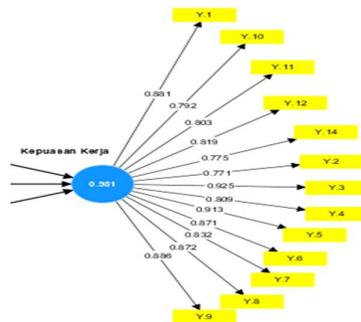
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X2.1	0,899	Valid
2	X2.2	0,783	Valid
3	X2.3	0,949	Valid
4	X2.4	0,858	Valid
5	X2.5	0,910	Valid
6	X2.6	0,882	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator kompetensi valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 6

Outer Loading Kepuasan Kerja

Dari gambar 6 diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* > 0,70. Pada variabel kepuasan kerja ini ada 1 pernyataan yang dieliminasi yaitu Y.13 karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,70, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4  
Outer Loading Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.1	0,881	Valid
2	Z.2	0,771	Valid
3	Z.3	0,925	Valid
4	Z.4	0,809	Valid
5	Z.5	0,913	Valid
6	Z.6	0,871	Valid
7	Z.7	0,832	Valid
8	Z.8	0,872	Valid
9	Z.9	0,886	Valid
10	Z.10	0,792	Valid
11	Z.11	0,803	Valid
12	Z.12	0,819	Valid
13	Z.14	0,775	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator kepuasan kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

## 2. Validitas Diskriminasi (*Discriminant Validity*)

*Discriminant validity* juga dapat diketahui dengan melihat nilai *Average Variant Extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus >0,5 untuk model yang baik.

Tabel 5  
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0.773
Kompetensi (X2)	0.778
Pengalaman Kerja (Y)	0.771
Kepuasan Kerja (Z)	0.712

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja >0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

## Pengujian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkatan valid data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Tabel 6  
 Nilai Construct Reliability dan Validity

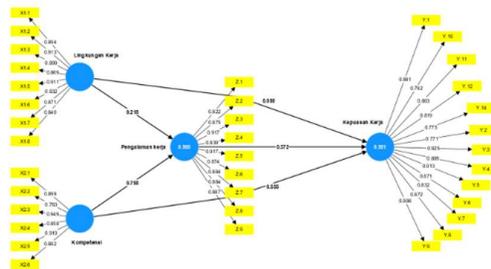
Keterangan	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.958	0.959	0.965	0.773
Kompetensi (X2)	0.942	0.945	0.954	0.778
Pengalaman Kerja (Y)	0.963	0.960	0.968	0.771
Kepuasan Kerja (Z)	0.966	0.964	0.970	0.712

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* > 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data baik atau *reliable*.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

Proses pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari kontruk eksogen. Berikut model *structural* hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 7

Hasil Pengujian Inner Model

**R-Square (R<sup>2</sup>)**

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 7

Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan kerja (Y)	0.981	0.980
Pengalaman Kerja (Z)	0.900	0.896

Sumber: Olahan SmartPLS

Pada tabel 7 di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,981 atau sebesar 98,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk lingkungan kerja dan kompetensi. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk pengalaman kerja sebesar 0,900 atau sebesar 90,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk pengalaman kerja dari konstruk lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja.

**Koefisien Jalur (Path Coefficient)**

Berikut hasil output dari SmartPLS yang menggambarkan estimasi untuk pengujian koefisien jalur:

Tabel 8  
Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	Sampe l Asli (O)	Rata-Rata Sampe l (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja (X1) -> Pengalaman Kerja (Z)	0.218	0.218	0.089	2.442	0.015	Hipotesis Diterima
H2	Kompetensi (X2) -> Pengalaman Kerja Karyawan(Z)	0.758	0.758	0.079	9.645	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Lingkungan Kerja (X1) ->Kepuasan Kerja (Y)	0.088	0.095	0.046	1.908	0.056	Hipotesis Ditolak
H4	Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.555	0.560	0.084	6.574	0.000	Hipotesis Diterima
H5	Pengalaman Kerja(Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.372	0.362	0.094	3.958	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 8 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis satu, dua, empat dan lima di terima karena sampel asinya bernilai positif, t-statistik >1,96 dan p-values < 0,05 sedangkan hipotesis tiga ditolak karena t-statistik < 1,96 dan p-values > 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis efek tidak langsung spesifik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9

## Hasil Result Patht Analisis

Hipotesis	Uraian	Sampe l Asli (O)	Rata- Rata Sampe l (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H6	Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) - >Pengalaman Kerja (Z)	0.081	0.075	0.032	2.558	0.011	Hipotesis Diterima
H7	Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Pengalaman Kerja (Z)	0.282	0.277	0.088	3.207	0.001	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 9 g di atas nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolakny hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 dan pada kesalahan menolak data sebesar 5%.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,657 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap pengalaman kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 1.880 > 1,96, nilai P-Value 0,060 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan pengalaman kerja

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *intervening*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 10  
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Lingkungan kerja (X1) signifikan terhadap Pengalaman Kerja (Z) pada Puskesmas Lubuk kilangan	0,218	2,442>1,96	0,015< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,442 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,015 lebih kecil dari 0,05.
H2	Kompetensi (X2) signifikan terhadap Pengalaman Kerja (Z) pada Puskesmas Lubuk kilangan	0,758	9,645>1,96	0,000< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 9,645 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Lingkungan Kerja (X1) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lubuk kilangan	0,088	1,908>1,96	0,056< 0,05	Ditolak. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 1,908 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,056 lebih kecil dari 0,05.
H4	Kompetensi (X2) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lubuk kilangan	0,555	6,574>1,96	0,000< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 6,574 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih besar dari 0,05.
H5	Pengalaman Kerja (Z) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lubuk 9kilangan	0,372	3,958>1,96	0,000< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,958 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Lingkungan Kerja (X1) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Pengalaman Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lubuk kilangan	0,165	2,558>1,96	0,011< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,558 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,011 lebih kecil dari 0,05.
H7	Kompetensi (X2) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Pengalaman Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lubuk Kilangan	1,000	3,207>1,96	0,001< 0,05	Diterima. karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,207 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,001 lebih kecil dari 0,05.

## **Hasil Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengalaman Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja signifikan terhadap Pengalaman Kerja Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,218 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan kerja terhadap Pengalaman Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,442 > 1,96, nilai P-Values 0,015 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wijayanto et al., 2020) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap pengalaman kerja, makna nya ialah apabila karyawan yang ada di instansi tersebut kurang maksimalkan meraalisasikan pengalamannya dalam kerja dan pengetahuannya tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan dari Puskesmas maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan begitulah juga dengan kebalikannya apabila pengalaman kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Pengalaman Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lubuk kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,758 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk pengaruh Kompetensi terhadap Pengalaman Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 9,645 > 1,96, nilai P-Values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sukendra & Atmaja, 2020) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerjayang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,088 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,908 > 1,96, nilai P-Values 0,056 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima H3 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Wijayanto et al., 2020) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Nurmayaputri & Gilang, 2020) lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka lingkungan kerja sebetulnya memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan seseorang.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,555 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $6,574 > 1,96$ , nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sahala Purba et al., 2022) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,372 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $3,958 > 1,96$ , nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_5$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nurmayaputri & Gilang, 2020) Karyawan lebih produktif jika mereka memiliki pengalaman dalam bekerja. Dari pengalaman kerja yang telah didapat, diharapkan karyawan akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengalaman Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengalaman Kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,165 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,558 > 1,96$ , nilai *P-Values*  $0,011 < 0,05$  maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_6$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Junaidi, 2021) lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan

tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya akibatnya kepuasan kerja karyawan menurun. Dan pengalaman kerja yang telah didapat, diharapkan karyawan akan bekerja lebih cepat dan lebih baik, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengalaman Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengalaman Kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 1.000 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $3,207 > 1,96$ , nilai *P-Values*  $0,001 < 0,05$  maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Junaidi, 2021) Kompetensi ialah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan sesuai dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan pengalaman kerja karyawan sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lubuk Kilangan dapat disimpulkan dibawah ini :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada pengalaman Puskesmas Lubuk Kilangan

5. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Pengalaman kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan.
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Pengalaman kerja pada Puskesmas Lubuk Kilangan.
8. Kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,981 atau sebesar 98,1% dan sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini di puskesmas lubuk kilangan
9. Kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengalaman kerja karyawan sebesar 0.900 atau sebesar 90,0% dan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini di puskesmas lubuk kilangan

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Puskesmas Lubuk Kilangan

Bagi puskesmas disarankan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan kepada pegawai agar kompetensi menjadi lebih meningkat sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Bagi puskesmas untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan memberikan fasilitas pengembangan kemampuan para karyawan, seperti Puskesmas Lubuk Kilangan bisa memberikan program pelatihan untuk pegawai agar kepuasan kerja dapat meningkat. Puskesmas harus mampu meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat diaplikasikannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal. Puskesmas Lubuk Kilangan harus lebih memperhatikan kompetensi yang diberikan kepada pegawai dengan cara memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan, yang mana dengan begitu diharapkan kepuasan kerja yang ada pada diri pegawai dapat meningkat sehingga menambah loyalitasnya dalam bekerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan

harapan, agar sampel dan objek penelitian ini lebih berkembang serta hasil penelitian yang dilakukan lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Fatmawati, K., & Windarto, A. P. (2018). Data Mining: Penerapan Rapidminer Dengan K-Means Cluster Pada Daerah Terjangkit Demam Berdarah Dengue (Dbd) Berdasarkan Provinsi. In *Computer Engineering, Science and System Journal* (Vol. 3, Issue 2). <https://doi.org/10.24114/cess.v3i2.9661>
- Hanafi, A. (2017). *Pelaksanaan Konseling Individu Dengan Menggunakan Teknik Behavioral Contract Untuk Mengurangi Perilaku Membolos Di Kelas VIII SMP Negeri 9 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Dewi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2018). pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bunda collection klaten. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Nurmayaputri, S., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6658–6665.
- Sahala Purba, Rintan Saragih, & Tika Meisiska Br Sembiring. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 122–129. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i1.140>
- Samcandra, L. (n.d.). *kualitatif research*. 15–29.
- Smalley, K. M., Dessler, A. E., Bekki, S., Deushi, M., Marchand, M., Morgenstern, O., Plummer, D. A., Shibata, K., Yamashita, Y., & Zeng, G. (2017). Contribution of different processes to changes in tropical lower-stratospheric water vapor in chemistry-climate models. *Contribution of Different Processes to Changes in Tropical Lower Stratospheric Water Vapor in Chemistry-Climat Models*, 17(13), 8031–8044. <https://doi.org/10.5194/acp-17-8031-2017>

- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). Instrumen Penelitian. In *Journal Academia*.
- Wijayanto, Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020). How To Improve Employee Performance at The Forest Service. ... *of Scientific & ...*, 9(08). [http://repository.unmuhjember.ac.id/5715/1/Document\\_wiji\\_compressed.pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/5715/1/Document_wiji_compressed.pdf)
- Won, puan dan. (2017). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONSULTAN JASA PENILAI PUBLIK ANAS KARIM RIVAI JAKARTA. *PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONSULTAN JASA PENILAI PUBLIK ANAS KARIM RIVAI JAKARTA*, 47(3), 72–81.