

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PENGAWASAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PEBEAN C KOTA PROBOLINGGO

Aditya Saputra¹, Abdul Haris², Hermanto³

adityakhoswendi30@gmail.com¹, harisprof7@gmail.com², hermanto@upm.ac.id³

Universitas Panca Marga Probolinggo

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan begitu sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo yang berjumlah 33 responden, yang diambil dengan metode analisis data. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is an employee's emotional state that is pleasant or unpleasant to his job. Employees with high levels of job satisfaction show a positive attitude towards their work and vice versa employees who are dissatisfied with their work show a negative attitude towards their work. The purpose of this study is to analyze the effect of work experience, job training, work discipline on job satisfaction. The population of this study was employees of the Customs and Excise Service Supervision Office Type C Customs Intermediate Type C Probolinggo City totaling 33 respondents, which were taken by data analysis method. The results of this study concluded that work experience, job training, work discipline together have a significant effect on job satisfaction

Keywords: Work Experience, Job Training, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu asset yang paling berharga dan penting yang harus dimiliki oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Kota Probolinggo karena keberhasilan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Kota Probolinggo sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat. Sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang saling berkesinambungan maka akan memaksimalkan dalam kepuasan kerja pada sumber daya manusia dalam instansi.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pegawai akan memiliki kepuasan kerja untuk menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan

baik, selain itu kepuasan kerja pegawai akan memberikan kualitas pelayanan yang akan diberikan bagi organisasi dan memberikan efektivitas organisasi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan pegawai. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, maka dibutuhkan pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah lama waktu pegawai bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang . Dalam penerimaan pegawai, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang pegawai sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang di kehendaki organisasi . Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Upaya peningkatan kemampuan pelatihan kinerja tidak hanya dilatih dibidang yang sedang difokuskan tetapi juga melihat teknis dari keseluruhan perusahaan guna memahami cara bekerja dengan luas yang meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing. Tenaga kerja yang ahli dan terampil memiliki dampak positif bagi perusahaan untuk membantu dalam pengambilan keputusan sampai dengan tahap evaluasi pemecahan masalah untuk setiap kendala yang sedang terjadi.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standart organisasi . Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan . Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah. Adanya disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan ketaatan, tata tertib yang terpelihara dan kelancaran pelaksanaan kerja instansi agar memperoleh hasil yang maksimal serta dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

TELAAH PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, Semakin banyak pengalaman yang diperoleh, maka semakin meningkatkan pula keahlian yang dimiliki seseorang (Syarifuddin, dkk, 2023). Indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Ilham, 2022).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Sedarmayanti, 2017). Indikator pelatihan kerja yaitu tujuan pelatihan,

materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (Priansa, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). Indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi (Rivai, Sinambela, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, Sinambela, 2016). Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja (Afandi, 2018).

Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Trijanuar, 2016). Penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hidayah dkk, 2022). Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa Pelatihan dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan (Wahyuningsih, 2019). Penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Industri Makassar menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Fadhil, 2016).

Hipotesis

H1 : secara signifikan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo.

H2 : secara signifikan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo.

H3 : secara signifikan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jeneis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ppopulasi penelitian ini adalah 33 pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Penentuan pengambilan sampel dilakukan melalui sampling jenuh. menurut Sugiyono (2017) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi

dijadikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, wawancara, dokumentasi.

Data yang diperoleh dari yaitu 1) data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, panel, atau juga data hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan dari hasil penyebaran kuesioner. 2) data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r Hitung	X2 r Hitung	X3 r Hitung	Y r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,769	0,753	0,964	0,839	0,291	Valid
2	0,852	0,680	0,964	0,885	0,291	Valid
3	0,796	0,683	0,964	0,930	0,291	Valid
4	0,706	0,661	0,964	0,930	0,291	Valid
5	0,711	0,672	0,958	1,000	0,291	Valid
6	0,703	0,680	0,892	0,955	0,291	Valid
7	0,680	0,661	0,951	0,939	0,291	Valid
8		0,577	0,934	0,939	0,291	Valid
9		0,545	0,939	0,885	0,291	Valid
10		0,569	0,924	0,813	0,291	Valid

Sumber : Data diolah SPSS,2024

Beberapa item pernyataan dinyatakan Valid karna r hitung $>$ r tabel. R tabel yang dipakai setinggi 0,291

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,864	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,987	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,977	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS,2024

Skor Cronbach's Alpha $>$ 0,60 hingga semua variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Asymp. Sig. (2-tailed)		Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Skor signifikan 0,200 bahwa berdistribusi normalitas terpenuhi dilihat dari skor signifikan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	1.251	< 10	tidak multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X2)	1.702	<10	tidak multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	1.567	< 10	tidak multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Nilai VIF ketiga variabel yaitu Pengalaman Kerja (1.251), Pelatihan Kerja (1.702), Disiplin Kerja (1.567) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sum Of Squares	Ketentuan	Sig	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	2.213.879	> 0,05	0,154	Deviation From Linearity
Pelatihan Kerja (X2)	2.213.879	> 0,05	0,109	Deviation From Linearity
Disiplin Kerja (X3)	2.213.879	> 0,05	0,794	Deviation From Linearity

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) Pengalaman Kerja Deviation From Linearity sebesar 0,154, (P Value Sig.) Pelatihan Kerja Deviation From Linearity sebesar 0,109, (P Value Sig.) Disiplin Kerja Deviation From Linearity sebesar 0,794 . Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pengalaman kerja(X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kepuan kerja (Y) terdapat hubungan yang linear.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,856	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,683	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,108	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Uji glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Pengalaman Kerja = 0,856, Pelatihan Kerja = 0,683, Disiplin Kerja = 0,108 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
(Constant)	26,345	
Pengalaman Kerja (X1)	0,624	Hubungan Positif
Pelatihan Kerja (X2)	0,996	Hubungan Positif
Disiplin Kerja (Y)	0,373	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 26,345 + 0,624 + 0,996 + 0,373 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta a = 26,345 Konstanta sebesar 26,345 artinya sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. Koefisien Regresi b1 (Pengalaman Kerja) = 0,624. 0,624 menyatakan koefisien regresi Pengalaman Kerja (X1), setiap peningkatan nilai Pengalaman Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja 0,624 dengan asumsi variabel lain yaitu Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Koefisien Regresi b2 (Pelatihan Kerja) = 0,996. 0,996 menyatakan koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2), setiap peningkatan nilai Pelatihan Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja 0,996 dengan asumsi variabel lain yaitu Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Koefisien Regresi b3 (Disiplin Kerja) = 0,373. 0,373 menyatakan koefisien regresi Pengalaman Kerja (X3), setiap peningkatan nilai Pengalaman Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja 0,373 dengan asumsi variabel lain yaitu Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0,855	70,3% Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjust R square. Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa Adjust R Square dihitung dengan $0,855 \times 100\% = 70,3\%$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja pegawai 85,5% dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, sedangkan 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

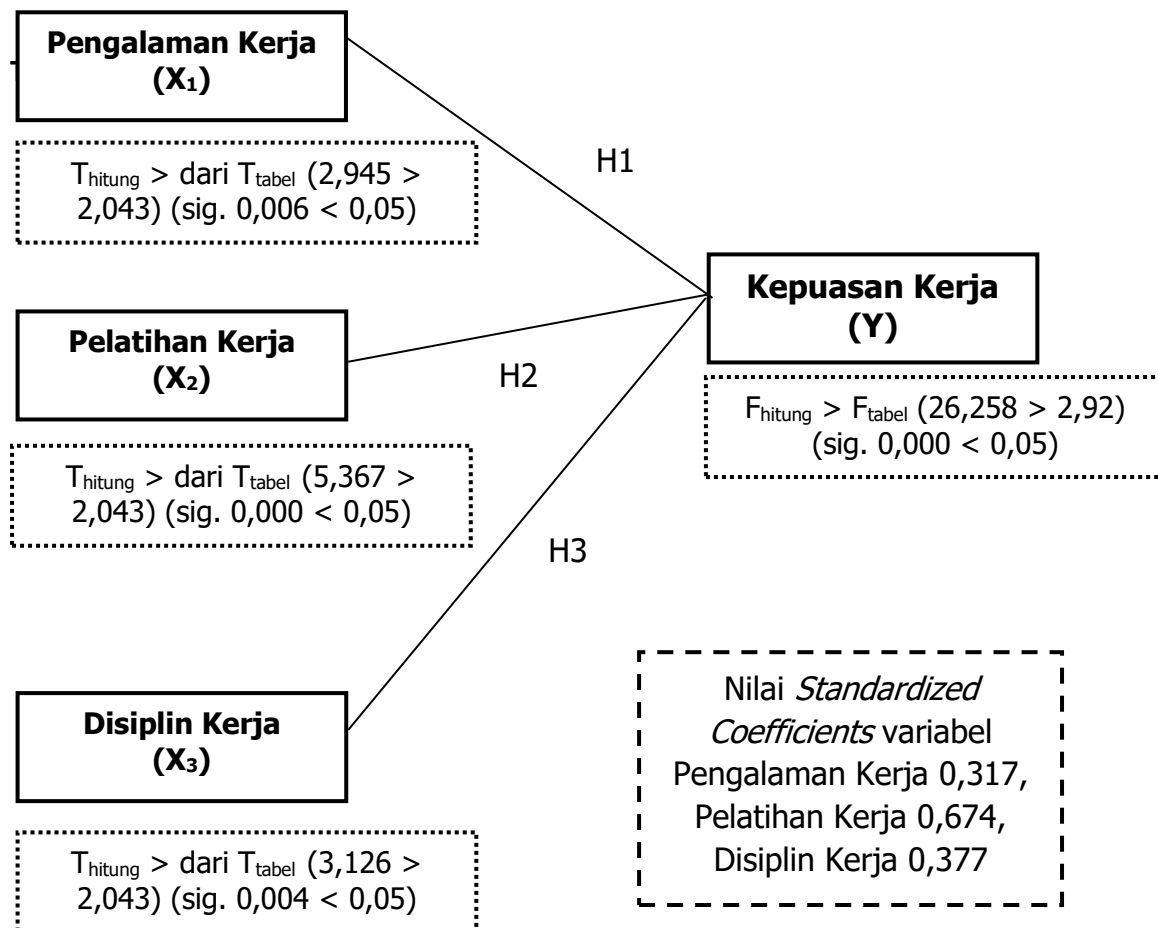
Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,016	< 0,05	Berpengaruh
Pelatihan Kerja (X2)	0,006	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pengalaman Kerja diperoleh Thitung > dari Ttabel ($2,945 > 2,043$) skor sig setinggi $0,016 < 0,05$. HO ditolak, artinya variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh secara

signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pelatihan Kerja diperoleh $T_{hitung} > \text{dari } T_{tabel}$ ($5,367 > 2,043$) skor sig setinggi $0,006 < 0,05$. H_0 ditolak, artinya variabel Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Disiplin Kerja diperoleh $T_{hitung} > \text{dari } T_{tabel}$ ($3,126 > 2,043$) skor sig setinggi $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2024

a. Pengaruh Secara Uji t

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel pengalaman kerja secara uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “variabel Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara uji t”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harry Trijanuar (2016 : 172) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali” hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan menunjukkan semakin lama seorang pegawai bekerja, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel pelatihan kerja secara uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “variabel Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara uji t”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris Baharuddin, Alhabsyi, Utami (2019 : 14) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan”, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuraini, Hidayati, Hermanto (2023 : 139) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel disiplin kerja secara uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga dapat diterima yaitu “Variabel Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara uji t”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Akbar, Muttaqien (2022 : 8) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri”, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrian, Hudzafidah, Hermanto (2023 : 688) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan parsial bahwa Variabel disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya disiplin kerja suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kedisiplinan yang berbeda-beda sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam instansi. Semakin baik disiplin kerja maka dapat membantu pegawai agar menjadi lebih produktif dan dapat mengunggulkannya dalam waktu panjang. Sehingga dapat dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Pengaruh Secara Uji F

Hasil pengujian variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara uji f berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara uji f terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota

Probolinggo”. Jika pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harry Trijanuar (2016 : 172) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terdapat uji f terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja terdapat uji f terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hidayah, Akbar, Muttaqien (2022 : 8) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri” hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terdapat pengaruh uji f terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja dapat mengembangkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku pegawai Kantor Pengawasan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo. Dengan adanya disiplin kerja, kemampuan kerja pegawai untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh Kantor Pengawasan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya.
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2.
- Danang Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dewi Nuraini, RR Setyani Hidayati, Hermanto (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Jumad (Journal Managemen, Accounting, and Digital Business), Vol. 1 No. 1.
- Dina Purnamasari, Erna Hernawati. (2013). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit. Jurnal NeO-Bis, Vol. 7, No. 2.
- Donni Juni Priansa. (2020). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.Cv.
- Fenny Rita Fiantika. Mohammad Wasil. Sri Jumiati. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Harry Trijanuar. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 10.
- Ikhbal Febrian, Khusnik Hudzafidah, Hermanto (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. *Jumad (Journal Managemen, Accounting, and Digital Business)*, Vol. 1 No. 1.
- Lijian Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Macey, Schneider, Barbera, Young 2009, *Employee Engagement, Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, John Wiley & Sons, Chichester, West Sussex, UK., p:8
- Maertz C.P., Rodger W.G., Nathanael S.C., and David G.A. 2007. The effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal Organizational Behaviour*. Vol 28, No 8, pp. 1059-1075.
- Marcham Darokah, N. F. (n.d.). Umri. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERSEPSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA KARYAWAN BMT BIF YOGYAKA. <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/6ad08-7442-17646-1-sm.pdf>
- Muhammad Ilham. (2022). Peranan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *JMM UNRAM*, Vol. 11, No. 1.
- Muhammad Nuruddin, Titien Agustina, Fanlia Prima Jaya. (2021). *Monograf Pengukuran Kinerja Pegawai Melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai STIMI Banjarmasin)*. Banjarmasin: Hankes Sukses Jaya.
- Nurul Hidayah, Taufik Akbar, Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ramos, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230-237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Ria Okfrima, Z. Kk. N. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Di Pt Batanghari Barisan Padang. *PSYCHE* 165, 12(2). <https://doi.org/10.29165/psikologi.v12i2>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, Edisi: 60, ISSN: 1829-7463.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suharsini Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syaifuddin, Yusniar, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Dessy Anggraeni, Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. social recruiting. Annual Update for Controllers. <https://doi.org/10.1002/9781119757597.ch3>
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.