

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PENAMBANG POMPONG DI PULAU PENYENGAT
KOTA TANJUNGPINANG**

Safna Mulyawati, Akhirman, Muhammad Idris
Safnamulyawati97@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study aims to explain the effect of Work Experience, Work Ability and Self Efficacy on the Job Satisfaction Of Boat Miners in Penyengat Island, Tanjung Pinang City. This study uses a quantitative research. The population in this study were all boat miners in Penyengat Island. The sampling technique in this study is saturated technique. The sample in this study amounted to 60 people. The collected data was tested and analyzed using the SPSS 26 program. The questionnaire was tested for validity and reliability. The results showed that partially Work Experience variables (X1), Work Ability (X2), and Self Efficacy (X3) had a significant effect on Job Satisfaction. F test results obtained calculated F value of 18,939 with F value of table 2.77 identified that the variables Work Experience, Work Ability and Self-Efficacy simultaneously have a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 42.7% of the variable Job Satisfaction is influenced by the variables Work Experience, Work Ability and Self-Efficacy. The remaining 52.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Work Experience, Work Ability, Self Efficacy and Job Satisfaction*

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kepulauan Riau merupakan salah satu kepulauan yang ada di Indonesia dan termasuk daerah maritim yang dikelilingi oleh lautan. Dengan luasnya lautan menjadikan angkutan laut sebagai sarana transportasi utama bagi masyarakat Provinsi Kepulauan Riau, salah satunya adalah Pulau Penyengat kecamatan Tanjungpinang Kota. Transportasi laut merupakan salah satu sarana yang paling penting dan merupakan satu-satunya akses penyeberangan yang digunakan oleh masyarakat yang tinggal di Pulau Penyengat. Salah satu mata pencaharian yang sudah lama ditekuni oleh warga Pulau Penyengat adalah sebagai penambang pompong. Maka tidak heran jika dijumpai penambang-penambang baik di pelabuhan Pulau Penyengat ataupun di pelabuhan Tanjungpinang. Dari hasil pekerjaan sebagai penambang ini, mereka ada yang bisa menyekolahkan anak-anak mereka hingga ke perguruan tinggi.

Pompong merupakan satu-satunya transportasi yang digunakan masyarakat Pulau Penyengat untuk menyeberang ke Tanjungpinang ataupun sebaliknya. Pulau Penyengat sendiri berjarak kurang lebih 2 KM dari pusat kota dengan waktu tempuh kurang lebih 15 menit. Penambang pompong beroperasi setiap hari dimulai sejak jam 06.00 pagi sampai sekitar jam 22.00 malam tergantung ada atau tidaknya penumpang. Setiap harinya penambang pompong membawa 15 orang penumpang dan 1 orang tekong atau juru mudi. Penulis menganalisis meskipun banyaknya pengalaman namun

kemampuan beberapa penambang baik yang sudah lama ataupun masih belum lama bekerja masih memiliki kekurangan kemampuan dalam memperkirakan cuaca yang terkadang tidak menentu, arah angin dan arus gelombang, beberapa penambang masih kurang dalam kemampuan sehingga terkadang merasa kesulitan jika terjadi masalah pada pompong yang dijalankan seperti mati mesin saat ditengah laut atau sampah yang menyangkut di baling-baling mesin, dan juga kurangnya kepercayaan diri terhadap pekerjaan dan kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan. Seorang penambang dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kemampuan yang tinggi setelah memperoleh kepuasan kerja dalam dirinya. Efikasi diri dapat menunjukkan apakah seorang penambang dapat mampu atau tidaknya dalam menyelesaikan atau mengatasi pekerjaannya. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang penambang, semakin tinggi juga rasa percaya diri bahwa seorang penambang mampu dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat beserta faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang?
4. Apakah Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang.

Tinjauan Teori

A. Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Menurut Handoko dalam Habibah (2017) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama kerja atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

B. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:46) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, dan yang terakhir kemampuan sikap

yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain. Menurut Sutermeister dalam Pardede (2015) menyebutkan bahwa indikator kemampuan kerja adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
2. Pelatihan teknis yang pernah diikuti
3. Kemampuan menguasai pekerjaan

C. Efikasi Diri

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putri (2016) Efikasi Diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan atau pekerjaan tertentu. Menurut Bandura dalam Supriyadi (2016) indikator efikasi diri sebagai berikut:

1. *Generality*
2. *Magnitude*
3. *Strength*

D. Kepuasan Kerja

Menurut Nurhasanah (2017:103) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Brayfield dan Rothe dalam Novriani (2018) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Merasa tertarik pada pekerjaannya
2. Merasa nyaman bekerja
3. Memiliki antusiasme tinggi
4. Memiliki peluang untuk maju

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package Social Sciences*). Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:225) di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder yang tekniknya berupa kuesioner dan observasi.

Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para penambang yang terdata di Organisasi Pengangkutan Perahu Motor Pulau Penyengat atau OPPM Pulau Penyengat yang berjumlah 60 orang penambang yang masih aktif.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yakni teknik jenuh. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik *Sampling* Menurut Sugiyono (2018:139) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability*

Sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability* meliputi, sampling sistematis, kuota, incidental, purposive, jenuh, snowball. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yakni teknik jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode Analisis

A. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti butir pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka konstruk atau variabel dinyatakan reliabel

Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka konstruk atau variabel dinyatakan tidak reliabel

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) mengemukakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Untuk mendapatkan hasil yang pasti, dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dilihat dari nilai Asymp.Sig, dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika Asymp.Sig. $> 0,05$ maka data mengikuti distribusi normal

Jika Asymp.Sig. $< 0,05$ maka data mengikuti distribusi tidak normal

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:104) uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas bisa dilihat dari nilai Tolerance atau nilai VIF. Suatu model dikatakan bebas dari multikolonieritas jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kecil dari 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homokedastisitas dan jika

varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai Sig. > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

C. Analisis Regresi Ganda

Dijelaskan juga oleh Ghozali (2015:275) bahwa analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Selain itu analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis. Adapun analisis regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- e = Nilai eror (tingkat kesalahan)
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Kemampuan Kerja
- X3 = Efikasi Diri
- b1 = Koefisien Pengalaman Kerja
- b2 = Koefisien Kemampuan Kerja
- b3 = Koefisien Efikasi Diri

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2016:97) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual. Ada dua acuan yang dapat kita pakai sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 dan kedua jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ada dua acuan untuk melakukan uji F, yaitu jika nilai signifikansi/ nilai probabilitas hasil output anova < 0,05 dan jika nilai F hitung > nilai F tabel.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman kerja	60	8	15	12.77	1.711
Kemampuan kerja	60	14	34	25.88	4.809
Efikasi diri	60	28	40	32.95	3.270
Kepuasan diri	60	13	20	17.03	1.991
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2586 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan kriteria uji *Cronbach's Alpha* > 0,60 dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,682, variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,848, variabel Efikasi Diri sebesar 0,764 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,712.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Uji Kolmogorov-Smirnov dilihat dari nilai *Asymp.Sig.* dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika *Asymp.Sig.* > 0,05 maka data mengikuti distribusi normal

Jika *Asymp.Sig.* < 0,05 maka data mengikuti distribusi tidak normal

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40289692
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,072
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Dari tabel 2, dapat dilihat nilai Asymp.Sig sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas bisa dilihat dari nilai Tolerance atau nilai VIF. Suatu model dikatakan bebas dari multikolonieritas jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kecil dari 10,00.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.964	1.307
	Kemampuan Kerja	.963	4.038
	Efikasi Diri	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Dari tabel 3, dapat dilihat nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel independen $< 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan. Apabila nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,862	1,212		1,536	,130
	Pengalaman Kerja	,012	,060	,027	,196	,845
	Kemampuan Kerja	,002	,021	,012	,088	,930
	Efikasi Diri	-,027	,032	-,117	-,849	,400

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Dari tabel 4, dapat dilihat semua variabel independen memiliki nilai Sig.> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Analisis Regresi Ganda

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.362 + 0.233 (X1) + 0.083 (X2) + 0.351 (X3)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jika variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstantanya yaitu 0.362
2. Jika variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0.233 setiap satu satuan Pengalaman Kerja.
3. Jika variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0.083 setiap satu satuan Kemampuan Kerja.
4. Jika variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0.351 setiap satu satuan Efikasi Diri.

Uji Hipotesis

Uji t/ Parsial

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

- a. Jika nilai Sig. < probabilitas 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji t/Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.362	2.266		.160	.874
	Pengalaman kerja	.233	.112	.200	2.086	.042
	Kemampuan kerja	.083	.040	.200	2.082	.042
	Efikasi diri	.351	.059	.576	5.914	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Dari tabel 5, dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman Kerja

Hipotesis 1:

H_0 : Diduga Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_1 : Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai sig. yaitu $0.042 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} $2.086 > t_{tabel}$ 2.003 maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Variabel Kemampuan Kerja

Hipotesis 2:

H₀: Diduga Kemampuan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H₂: Diduga Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai sig. $0.042 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.082 > t_{tabel} 2.003$ maka dalam hal ini, H₂ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga kemampuan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Variabel Efikasi Diri

Hipotesis 3:

H₀: Diduga Strategi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing

H₃: Diduga Strategi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 5.914 > t_{tabel} 2.003$ maka dalam hal ini, H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F/ Simultan

Uji secara bersama-sama atau simultan dilakukan dengan menggunakan uji statistic F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Kriteria uji simultan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < probabilitas 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak, berarti variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima, berarti variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Uji F/Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,814	3	39,271	18,939	,000 ^b
	Residual	116,119	56	2,074		
	Total	233,933	59			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, Efikasi diri						

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Hipotesis 5:

H₀: Diduga Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₅: Diduga Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai sig. yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 18.939 > F_{tabel} 2.77$ maka dalam hal ini H₀ ditolak dan H₅ diterima, berarti Pengalaman Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Efikasi Diri (X₃) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016:95) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi

menggunakan R^2 dan *adjust-R²* sebagai parameternya. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,477	1,440
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Kemampuan Kerja, Efikasi diri				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, maka dapat dilihat R merupakan koefisien korelasi antara variabel Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.710. berarti hubungan antara variabel Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja kuat (signifikan) sebesar 71%. Nilai adjusted R^2 sebesar 0.477 atau 47.7%, sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai sig. $0.042 > 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.086 > t_{tabel} 2.003$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja penambang pompong, karena semakin lama mereka berkecimpungan dalam bidang tersebut maka hal itu memudahkan mereka dalam bekerja, pengetahuan serta keterampilan mereka menjadi lebih baik dan mereka menguasai bidang pekerjaan yang sedang digeluti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hendri Waluyo Yudistira (2015) yang membuktikan ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Karya Bakti Lodoyo Blitar)”

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai sig. yaitu $0.042 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.082 > t_{tabel} 2.003$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja seorang penambang maka akan tinggi kepuasan kerja. Karena memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka itu akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan dapat memecahkan masalah yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (2018) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Judul penelitian tersebut adalah “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai sig. $0.042 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 5.914 > t_{tabel} 2.003$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tercipta memberikan kepercayaan diri terhadap penambang untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya serta dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di luar dugaan ataupun di luar dari pekerjaan yang sedang digeluti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Putu Eka Purnama Dewi dan I Gusti Ayu Manuarti Dewi (2015) yang membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour & Travel* Denpasar”

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasanya nilai sig. 0.000 dan nilai $F_{hitung} 2.77$. berarti nilai sig. lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dan hasil perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} didapat nilai $F_{hitung} 18.939$ lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.77 ($18.939 > 2.70$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja penambang pompong.

Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Joko Sabtohadhi, Ratna Wati, Johansyah (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Muliharta (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Puri Bagus Lovina Bali.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyengat, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja penambang pompong di Pulau Penyengat.

V. Daftar Pustaka

- Dewi, Putu Eka Purnama & I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2015). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Novriani. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kepulauan Riau*.
- Nurhaedah, Mardjuni S & Saleh HMY. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*.
- Nurhasanah. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Mnausia* (1st ed.). Tanjungpinang: UMRAH Press.
- Pardede A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion I Jakarta Selatan)*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, Putu Eka Viska & I Made Artha Wibawa. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*.
- Sabtohadhi, Joko & Ratna wati Johansyah. (2019). *Pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat sebulu*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyadi. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Asli Dagadu Djokda)*.
- Yudistira, Hendri Waluyo. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Karya Bakti Lodoyo Blitar)*. Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK).