

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

Aditya Saputra¹⁾, Abdul Haris²⁾, Hermanto³⁾

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga Probolinggo

Correspondence		
Email: Adityakhoswendi30@gmail.com ¹⁾ , Harisprof7@gmail.com ²⁾ , hermanto@upm.ac.id ³⁾		No. Telp:
Submitted: 25 Juni 2024	Accepted: 8 Juli 2024	Published: 9 Juli 2024

Abstrak

Bagaimana perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya, baik atau buruk, dikenal sebagai kepuasan kerja. Sikap yang baik terhadap pekerjaan menunjukkan seorang karyawan yang bahagia dengan posisinya, sedangkan sikap negatif menunjukkan seorang karyawan yang tidak bahagia dengan posisinya. Mencari tahu bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman bertahun-tahun memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja adalah kekuatan pendorong untuk penelitian ini. Sebanyak 33 peserta yang terpilih untuk penelitian ini adalah rekan kepabeanan (Tipe C) yang bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Kepabeanan dan Cukai Kota Probolinggo. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Kombinasi pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kebahagiaan kerja, menurut temuan penelitian ini.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Abstract

How an employee feels about his or her work, whether good or bad, is known as job satisfaction. A good attitude toward work is indicative of an employee who is happy in their position, whilst a negative attitude is indicative of an employee who is unhappy in their position. Finding out how factors like job training, job discipline, and years of experience affect workers' happiness on the workplace was the driving force for this research. The 33 participants selected for this research are customs associates (Type C) working for the Office of Supervision and Customs and Excise Services in Probolinggo City. The data was collected using a quantitative approach. A combination of job training, work discipline, and work experience significantly affects job happiness, according to this study's findings.

Keywords: Work Experience, Job Training, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dan berharga yang harus dimiliki oleh Dinas pengawasan dan Bea Cukai kota Probolinggo. Bagaimanapun, keberhasilan atau kegagalan kantor pada akhirnya tergantung pada orang-orang yang bekerja di sana. Jika sebuah perusahaan ingin sukses, ia harus secara konsisten mengelola dan memprioritaskan sumber daya manusianya yang unggul dan berkualitas. Jadi, perlu untuk meningkatkan kualitas SDM agar para pekerja dapat menjaga masyarakat, menawarkan layanan, dan berkontribusi pada kesejahteraan dalam dan luarnya. Sehingga departemen sumber daya manusia lembaga dapat mencapai tujuannya untuk kepuasan kerja yang maksimal melalui pengelolaan sumber daya manusianya yang saling berkelanjutan.

Sebuah perusahaan harus memprioritaskan kebahagiaan kerja karyawan agar dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau efektif terhadap berbagai bagian pekerjaan seseorang. Ketika para

pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka membawa A-game mereka untuk bekerja setiap hari. Hal ini, pada gilirannya, menguntungkan perusahaan dalam bentuk layanan berkualitas lebih tinggi dan efisiensi yang lebih besar dalam operasi yang ditimbulkan oleh sikap dan perilaku yang lebih positif di pihak pekerja. Pengalaman kerja, pelatihan di tempat kerja, dan disiplin karyawan semuanya diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Masa kerja seorang karyawan di posisi mereka saat ini dikenal sebagai "pengalaman kerja" mereka. "Ini dimulai dengan penerimaan mereka terhadap perusahaan dan berlanjut hingga saat ini. Saat merekrut staf baru, penting untuk mempertimbangkan pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian mereka terkait dengan persyaratan posisi tersebut. Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya ditingkatkan dengan tingkat pendidikannya, yang pada gilirannya mengarah pada pengetahuan atau wawasan yang luas. Pengetahuan ini semakin diperkuat dengan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Pelatihan kerja merupakan komponen kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menyediakan pekerja dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik adalah tujuan dari program pelatihan kerja. Perusahaan menjalankan gagasan bahwa pekerja dapat menjadi lebih produktif jika mereka memperoleh informasi baru, mengasah kemampuan yang ada, dan mengubah pola pikir mereka. Dalam upaya meningkatkan kinerja, program pelatihan tidak hanya mencakup area target secara mendalam, tetapi juga melihat bisnis secara keseluruhan, mengajari peserta cara berkolaborasi secara lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Ketika karyawan terlatih dengan baik, bisnis mendapat manfaat dari masukan mereka di setiap tingkat pengambilan keputusan, mulai dari bertukar pikiran tentang solusi potensial hingga mengatasi tantangan saat ini.

Disiplin kerja merupakan komponen terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kegiatan manajemen yang digunakan untuk menegakkan standar organisasi adalah disiplin kerja. Salah satu definisi disiplin kerja adalah kemampuan untuk muncul untuk bekerja tepat waktu, bekerja terus menerus dan menyeluruh, dan mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku tanpa menyimpang darinya. Dalam hal menegakkan disiplin di tempat kerja, kebijakan perusahaan harus transparan, sederhana, dan adil untuk semua tingkat staf. Untuk mencapai hasil yang optimal dan menumbuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sangat penting untuk menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kepatuhan, menjaga ketertiban, dan memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan keagenan yang lancar..

Pertanyaan Peneliti

Seberapa besar pengaruh faktor-faktor seperti pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengalaman bertahun-tahun terhadap seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya di Kantor Bea dan Cukai Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Semakin banyak waktu yang dihabiskan seorang karyawan di kantor, semakin banyak keahlian yang akan mereka kembangkan di bidang keahliannya, yang didefinisikan sebagai "kumpulan pengetahuan tentang tugas atau rangkaian keterampilan tertentu yang diperoleh seseorang melalui paparan terhadap tugas tersebut. tugas atau serangkaian keterampilan selama periode waktu yang berkelanjutan" (Syaifuddin, dkk, 2023). Waktu di tempat kerja, keahlian di bidangnya, keakraban dengan alatnya, dan kesadaran umum akan lingkungan kerja seseorang adalah tanda-tanda pengalaman bertahun-tahun (Ilham, 2022).

Pelatihan Kerja

Sebagai subbidang pendidikan, pelatihan kerja berfokus pada membantu siswa memperoleh dan mengasah keterampilan praktis dalam waktu singkat dengan menggunakan pendekatan yang lebih menghargai pengalaman daripada teori (Sedarmayanti, 2017). Tujuan, teknik, materi, kualifikasi peserta, dan kredensial pendidik dari pelatihan kerja merupakan indikator keberhasilannya. (Priansa, 2020).

Disiplin Kerja

Salah satu definisi disiplin kerja adalah kemampuan untuk tampil bekerja tepat waktu, bekerja terus menerus dan teliti, serta mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku tanpa menyimpang darinya (Sinambela, 2016). Tingkat kewaspadaan yang tinggi secara konsisten, kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan, dan norma adalah tanda-tanda disiplin di tempat kerja (Rivai, Sinambela, 2016).

Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan dan kondisinya sendiri (Mangkunegara, Sinambela, 2016). Indikator kinerja kerja meliputi pekerjaan, kinerja, kemajuan, beban kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2018).

Penelitian Terdahulu

Personel, tenaga kependidikan, dan tenaga kependidikan di Kabupaten Morowali didapati memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi setelah mendapatkan pelatihan khusus pekerjaan, memperoleh pengalaman kerja yang relevan, dan menjaga lingkungan kerja yang disiplin (Trijanuar, 2016). Dampak disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT di tempat kerja menjadi judul penelitian. Jawa (Menurut Hidayah dkk. (2022), Pratama Mandiri menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang diterbitkan pada tahun 2019 oleh Wahyuningsih, berjudul "Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan" , terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan menjadi judul penelitian. Hasil dari Balai Diklat Industri Makassar menunjukkan hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara kompetensi SDM dan output pekerja (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.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Semua hal dipertimbangkan, teknik penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode positivis menyelidiki populasi dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian

untuk menguji hipotesis dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian ini terdiri dari 33 orang yang bekerja sebagai rekanan Kepabebean Tipe C Probolinggo, yang dipekerjakan oleh Dinas Pengawasan dan Pelayanan Kepabebean. Sampling ditentukan dengan menggunakan saturation sampling. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sensus adalah sebutan lain untuk sampel jenuh, di mana jumlah maksimum orang yang dijadikan sampel sama dengan seluruh populasi dan tidak ada jumlah pengambilan sampel yang dapat mempengaruhi representasi. Kuisisioner, wawancara, dan catatan kearsipan merupakan sarana utama pengumpulan informasi untuk penelitian ini.

Pertama, ada data primer, yang terdiri dari informasi yang dikumpulkan langsung dari orang-orang melalui survei, kelompok fokus, panel, atau wawancara. Pertanyaan penelitian untuk penelitian ini diturunkan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara mendalam. 2) Data sekunder mengacu pada informasi yang diambil dari buku, catatan, dan terbitan berkala; contoh data semacam ini adalah laporan keuangan dari publikasi perusahaan, laporan dari instansi pemerintah, artikel, buku yang digunakan sebagai kerangka teori, dan terbitan berkala. Validitas, reliabilitas, regresi berganda, pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, linearitas, heteroskedastisitas), koefisien determinansi (r^2), dan pengujian hipotesis semuanya digunakan dalam analisis data penelitian ini.

4. 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

Karena $R \text{ count} > r \text{ table}$, bagian-bagian tertentu dari pernyataan tersebut dianggap salah. Nilai R hingga 0,291 digunakan dalam tabel.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

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

disiplin kerja (1.567), pelatihan kerja (1.702), dan pengalaman kerja (1.251) semuanya memiliki skor VIF. Semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10, seperti yang terlihat di atas. Multikolinieritas tidak ada, sejauh yang diketahui.

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

Pengetahuan kerja menyimpang dari linieritas sebesar 0,154 (Nilai P Sig.), pekerjaan pelatihan sebesar 0,109 (Nilai P Sig.), dan disiplin kerja sebesar 0,794 (Nilai P Sig.), menurut temuan uji linearitas. Ada hubungan linier antara variabel (Y), (X1), (X2), dan (X3), karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

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

Pengalaman kerja = 0,856, pelatihan kerja = 0,683, dan disiplin kerja = 0,108 semuanya merupakan nilai signifikan (lebih besar dari 0,05) menurut uji Glacier. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tampaknya tidak ada.

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

$$Y = 26,345 + 0,624X_1 + 0,996X_2 + 0,373X_3 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi yang diberikan di atas: Variabel dependen dianggap konstan jika nilainya 26,345. Nilai koefisien regresi b1 (status dipekerjakan) adalah 0,624. Mengingat bahwa X1 adalah koefisien regresi pengalaman kerja, kita dapat menyimpulkan bahwa, dengan mengendalikan faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja dan disiplin, peningkatan pengalaman satu unit akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,624 unit. Nilai 0,996 adalah koefisien regresi b2 (pelatihan ketenagakerjaan). Dengan asumsi variabel lain, seperti pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja, tetap konstan, koefisien regresi pelatihan kerja (X2) menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam pelatihan kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,996 unit. Koefisien regresi sebesar 0,373 untuk variabel "disiplin kerja" Menurut koefisien regresi pengalaman kerja (X3), jika faktor-faktor lain, seperti pelatihan kerja dan disiplin kerja, tetap konstan, peningkatan satu unit pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,373 unit.

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 ditentukan oleh nilai Adjust R square, variabel dependen. Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi yaitu 70,3% (0,855 x 100%). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 85,5%, sedangkan variabel lain yang tidak dipelajari saat ini sebesar 40,7%.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

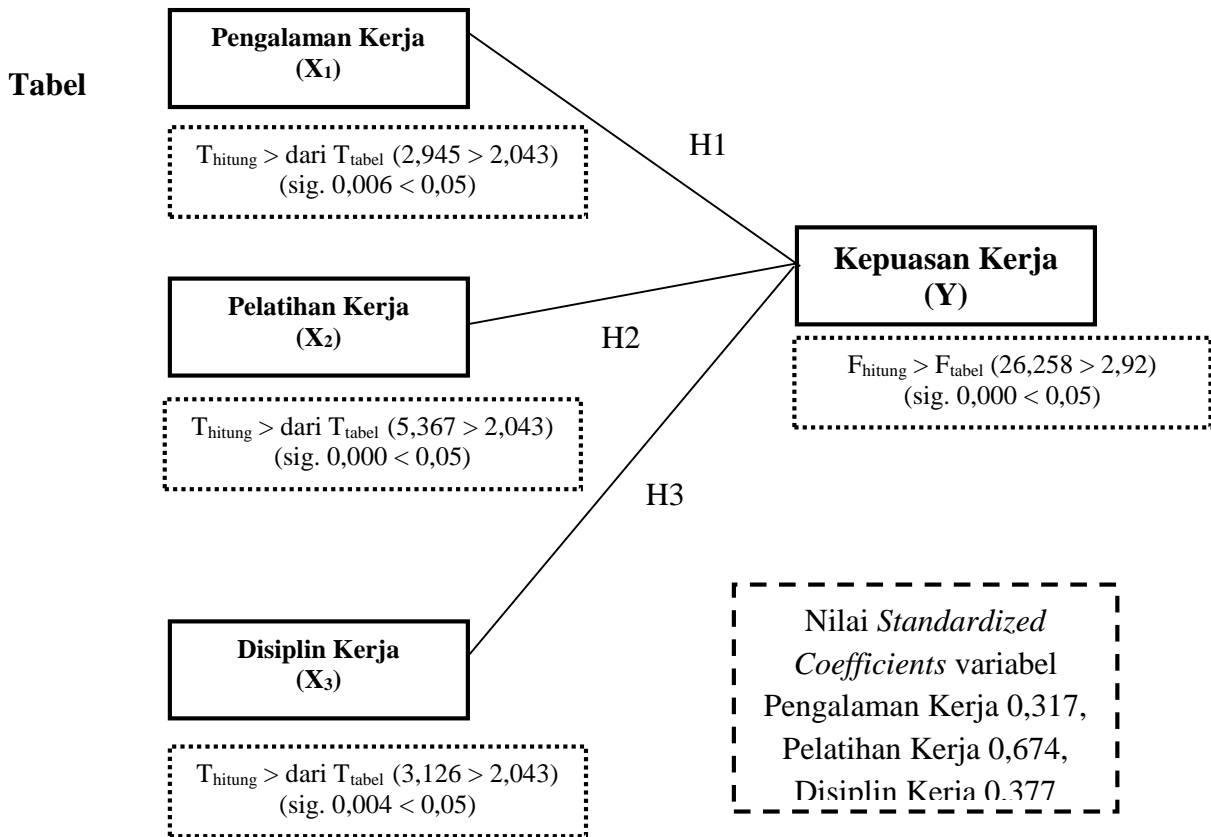
Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,016	< 0,05	Berpengaruh
Pelatihan Kerja (X2)	0,006	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Skor SIG mencapai 0,016, yaitu kurang dari 0,05, dan pengalaman kerja yang diperoleh dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,945 > 2,043), menunjukkan bahwa H_0 ditolak, menunjukkan bahwa (X1) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak besar terhadap kepuasan kerja (Y), seperti yang ditunjukkan oleh skor SIG sebesar 0,006 < 0,05 dan $TC >$ dari T_{table} (5,367 > 2,043). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak. Skor SIG untuk disiplin kerja setinggi 0,000 < 0,05, yang berarti (X3) secara

substansial mempengaruhi (Y), seperti yang ditunjukkan pada tabel (3,126 > 2,043). Ho karena itu ditolak.

Pembahasan



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
 Sumber : Data diolah, 2024

a. Pengaruh Secara Uji t

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Kepabebean dan Kepabebean Tipe C Kota Probolinggo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor-faktor penentu pengalaman kerja, menurut temuan uji T. Oleh karena itu, hipotesis nol (bahwa "variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap t-test") tidak bisa lebih valid. Kajian Harry Trijanuar berjudul "Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Badan kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Derah Morowali" (2016 : 172) konsisten dengan temuan kami. Menurut temuan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengalaman kerja seorang karyawan meningkat seiring dengan pertumbuhan masa jabatan mereka di perusahaan. Sebaliknya, tingkat keahlian seseorang biasanya menurun seiring dengan berkurangnya waktu kerjanya. Manfaat pengalaman kerja antara lain pengetahuan dan kompetensi di tempat kerja, sedangkan kekurangannya antara lain tingkat kompetensi yang berkurang karena keterbatasan pengalaman kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di antara rekan Kepabeanaan dan Cukai Tipe C di Kota Probolinggo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pelatihan kerja, menurut temuan T-test. Oleh karena itu, "variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap t-test" (yaitu hipotesis kedua) diterima. Penelitian Aris Baharuddin, Alhabsyi, Utami (2019: 14) berjudul "Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai" dan oleh Nuraini, Hidayati, Hermanto (2023: 139) berjudul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo" konsisten dengan temuan penelitian ini. Temuan menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara pelatihan di tempat kerja dan peningkatan output. Oleh karena itu, korelasi antara kualitas pelatihan perusahaan dan produktivitas karyawan adalah positif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada Dinas Pengawasan dan Pelayanan Kepabeanaan dan Kepabeanaan Tipe C Kota Probolinggo, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil uji faktor disiplin kerja pada uji T. Oleh karena itu ditunjukkan bahwa jika hipotesis ketiga valid, secara khusus "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 terdapat hubungan substansial antara kinerja karyawan dengan faktor disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja. Disiplin di tempat kerja sebagian besar bersifat subjektif, karena karyawan akan menunjukkan berbagai tingkat kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan. Karyawan dapat memperoleh manfaat jangka panjang dari peningkatan produktivitas melalui peningkatan disiplin kerja. Sehingga dapat menyesuaikan dengan semua aturan dan regulasi yang berlaku saat ini dalam suatu perusahaan.

b. Pengaruh Secara Uji F

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada Kantor Pengawas dan Petugas Bea dan Cukai Tipe C Customs associate di Kota Probolinggo terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja, sesuai dengan temuan uji F. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa "variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada uji F Dinas pengawasan dan Pelayanan Kepabeanaan Tipe C Kota Probolinggo," dengan demikian dipastikan valid. Karyawan akan lebih bahagia dalam pekerjaannya jika mereka mendapatkan pelatihan yang lebih baik, memiliki lebih banyak pengalaman, dan disiplin dalam bekerja.

"Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Badan kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Derah Morowali" (2016: 172) merupakan kajian terdahulu yang satu ini sebagai berikut. Pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja ditemukan sebagai f-test terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Para peneliti telah menemukan bahwa "Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" konsisten dengan temuan penelitian ini. Ada ujian F tentang produktivitas kerja berdasarkan hasil pelatihan kerja. "Pengaruh disiplin kerja, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Jawa Pratama Mandiri" (Hidayah, Akbar, Muttaqien, 2022: 8) merupakan kajian yang mirip dengan yang satu ini. Berdasarkan temuan penelitian yang mengkaji faktor-faktor seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, uji F berdampak pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kepuasan kerja (Y) sangat dipengaruhi oleh X1 yaitu pengalaman kerja, X2 yaitu pelatihan kerja, dan X3 yaitu disiplin kerja. Dengan mengkaji temuan uji-f yang menghasilkan nilai yang jauh lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05, YAITU $0,000 < 0,05$, terlihat beberapa outcome. Dengan demikian, kebahagiaan kerja sangat bergantung pada kombinasi pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja. Pelatihan kerja dapat membantu pegawai Dinas Pengawasan Kepabeanan dan Cukai kota Probolinggo Tipe C meningkatkan bakat, keterampilan, dan tingkah lakunya di tempat kerja. Kedisiplinan di tempat kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk datang bekerja tepat waktu, bekerja tanpa gangguan, dan mengikuti semua peraturan terkait tanpa menyimpang dari pedoman yang ditetapkan oleh Kantor Pengawasan Bea dan Cukai Tipe C 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.
- Donni Juni Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.Cv.
- Dina Purnamasari, Erna Hernawati. (2013). *Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal NeO-Bis, Vol. 7, No. 2.
- 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.
- Fenny Rita Fiantika. Mohammad Wasil. Sri Jumiyati. (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.
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Syaifuddin, Yusniar, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Dessy Anggraeni, Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suharsini Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sri Wahyuningsih. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta, Edisi: 60,ISSN: 1829-7463.
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.