



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pasar Bantal

Lusi Apriyanti

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Korespondensi penulis: lusiapri0404@gmail.com

Marta Widian Sari

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Harmelia Harmelia

Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Alamat: Padang, West Sumatera, 25221, Indonesia

Abstract. *This study aims to assess and analyze the impact of work ability and work experience on employee performance, with employee welfare as an intervening variable, at the Pasar Pillow Community Health Center. The research employs Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 3.0 analysis tool. The study population and sample consist of employees from the Pasar Pillow Community Health Center. The findings indicate a significant correlation between work ability and employee welfare, as well as between work experience and employee welfare. Additionally, there is a significant association between work ability and employee performance, while no significant relationship is observed between work experience and employee performance. Moreover, there is no significant correlation between employee welfare and employee performance. Furthermore, employee welfare does not act as a mediator between work ability and employee performance, nor does it mediate the relationship between work experience and employee performance.*

Keywords: *Work Ability, Work Experience, Employee Welfare, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai variabel intervening di Puskesmas Pasar Bantal. Penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah para pegawai Puskesmas Pasar Bantal. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai, serta antara Pengalaman Kerja dan Kesejahteraan Pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai, namun tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kesejahteraan Pegawai dan Kinerja Pegawai. Kesejahteraan Pegawai juga tidak berperan sebagai mediator antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai, serta tidak menjadi mediator antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Di dalam suatu organisasi, terdapat tujuan yang ingin dicapai, dan salah satu elemen penting yang membantu mencapai tujuan tersebut adalah keberadaan sumber daya manusia di dalamnya. Manusia menjadi aset terpenting dalam organisasi karena kesuksesan entitas tersebut sangat bergantung pada kontribusi individu-individu yang terlibat. Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, memiliki tujuan yang ingin dicapai dan menginginkan

kesuksesan dalam usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus menggunakan struktur yang melibatkan sekelompok individu yang aktif berperan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut (Tegallalang, 2022). Puskesmas merupakan bagian dari instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur pembangunan kesehatan di suatu area. Fokus utama Puskesmas adalah sebagai pusat layanan kesehatan mendasar. Keberadaan tenaga kesehatan di Puskesmas sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas karena Puskesmas berperan sebagai penyedia layanan kesehatan. Sebagai ilustrasi, Puskesmas Pasar Bantal merupakan bagian dari struktur organisasi Dinas Kesehatan di tingkat Kabupaten atau Kota yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembangunan kesehatan di area tertentu. Lokasinya berada di Ds. Pondok Baru Bantal, Kec. Terawang Jaya, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses pengaturan dan pengelolaan individu-individu di dalam suatu organisasi dengan menggunakan berbagai teknik khusus. Maksudnya adalah untuk meningkatkan kualifikasi dan produktivitas karyawan agar dapat mewujudkan visi perusahaan melalui serangkaian program dan inisiatif yang ditetapkan oleh pimpinan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efisien, sebuah perusahaan mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerja tidak hanya untuk meraih keuntungan secara singkat, tetapi juga untuk mendukung pertumbuhan, perkembangan, dan kepuasan individu dalam organisasi tersebut (Novita.S, 2020).

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Wijaya & Susanty, 2019) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Informasi mengenai kinerja ini penting bagi perusahaan untuk mengambil keputusan yang lebih tepat serta memberikan evaluasi kepada karyawan mengenai pencapaian hasil kerja yang sebenarnya. Kemampuan kerja, atau yang dikenal sebagai work ability, dapat dijelaskan sebagai kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu, atau sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Kusumayadi, 2020). Menurut (Bili et al., 2018) Pengalaman kerja menggambarkan tingkat pemahaman seseorang terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan, yang bisa dinilai dari durasi pengalaman bekerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memiliki pemahaman yang lebih baik dalam menangani tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Mereka juga cenderung

lebih efisien dalam melakukan tugas-tugas mereka dan tidak memerlukan waktu adaptasi yang lama karena telah memiliki pengalaman yang cukup. Dengan demikian, keberadaan karyawan yang memiliki pengalaman di bidangnya masing-masing akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Menurut (Puspitasari, 2022) Kesejahteraan pegawai, yang juga dikenal sebagai manfaat atau benefit, mencakup segala bentuk penghargaan berupa kompensasi non-tunai yang diberikan kepada karyawan, yang tidak diberikan dalam bentuk uang secara langsung.

METODE PENELITIAN

Dalam studi ini, diterapkan metode deskriptif yang bertujuan untuk mengungkapkan fakta dan menemukan solusi terhadap permasalahan yang diteliti demi mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan metode yang tepat dan sesuai dengan objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019). Dalam konteks ini, terdapat variabel bebas (yang menjadi penyebab) dan variabel terikat (yang dipengaruhi), serta variabel perantara. Studi ini mengeksplorasi korelasi antara variabel independen Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, dengan Kesejahteraan Pegawai berperan sebagai mediator di Puskesmas Pasar Bantal. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Pasar Bantal, yang berlokasi di Desa Pondok Baru Bantal, Kecamatan Teramang Jaya, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu. Populasi yang diteliti adalah 40 pegawai Puskesmas Pasar Bantal, dan keseluruhan populasi diambil sebagai sampel sejumlah 40 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Sebelum analisis, reliabilitas dan validitas data akan diuji. Kualitas reliabilitas akan dievaluasi dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan nilai minimal yang diterima adalah 0,70. Validitas data akan diverifikasi dengan membandingkan korelasi (r hitung) dengan nilai r -tabel. Analisis data akan mengadopsi teknik Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Proses analisis data meliputi evaluasi terhadap model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi model akan mempertimbangkan koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), dan goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan memeriksa nilai t -statistik dan probabilitas. Untuk tingkat signifikansi α 0,05, nilai t -statistik yang dianggap signifikan adalah lebih besar dari 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

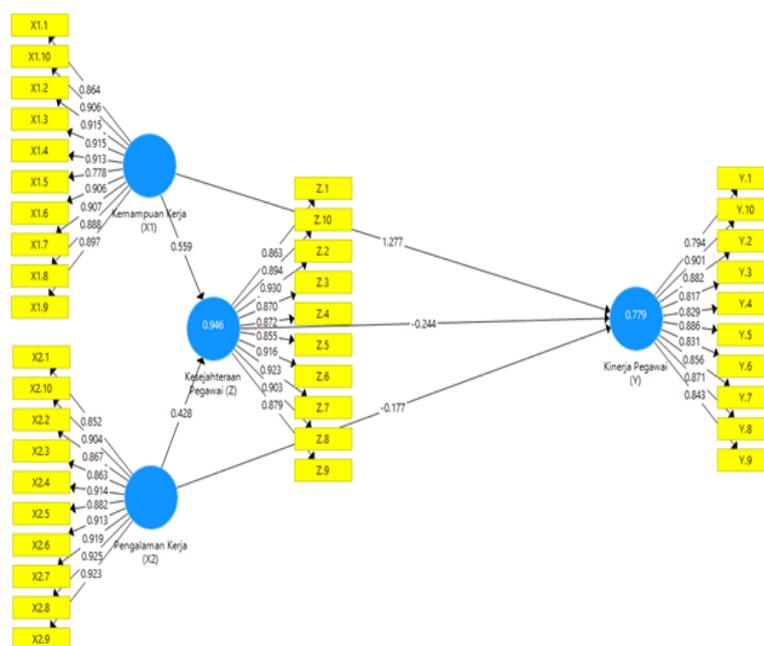
1. Outer Model

Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai composite reliabilitynya melebihi 0,70, nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, nilai Rho_A melebihi 0,70, dan nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50 (Ghozali dan Latan 2020). Tabel 1 menampilkan nilai-nilai Cronbach's Alpha, Rho_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel.

Table 1. Construct Reliability and Validity

| Variabel | AVE |
|---------------------------|-------|
| Kemampuan Kerja (X1) | 0,792 |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0,804 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,725 |
| Kesejahteraan Pegawai (Z) | 0,794 |

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel yang ada memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50, sesuai dengan standar yang direkomendasikan. Korelasi antara konstruk dan variabel laten juga terlihat dalam diagram jalur pada Gambar 2, yang menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Jika nilai loading factor kurang dari 0,70, maka indikator tersebut harus dihapus untuk memperbaiki validitas.



Activat

2. Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang keterkaitan antara konstruk, sebagaimana telah diajukan dalam hipotesis. Evaluasi model struktural dilakukan dengan mempertimbangkan nilai R-Square untuk konstruk endogen, yang mengindikasikan seberapa besar variasi dalam konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh pengaruh dari konstruk eksogen:

Tabel 2. R-Square Value

| Variabel | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kesejahteraan Pegawai (Z) | 0,946 | 0,943 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,779 | 0,760 |

Dalam Tabel 2, terdapat nilai R-Square untuk konstruk kesejahteraan pegawai sebesar 0,946, atau setara dengan 94,6%, yang mengindikasikan seberapa besar kontribusi dari konstruk kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadapnya. Sisa sebesar 5,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Di sisi lain, nilai R-Square untuk konstruk kinerja pegawai adalah 0,779, atau setara dengan 77,9%, menunjukkan seberapa besar kontribusi dari kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kesejahteraan pegawai dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sebesar 22,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar kemampuan konstruk eksogen untuk menjelaskan variabel endogen, menunjukkan kualitas yang lebih baik dari persamaan struktural yang dibentuk.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menginvestigasi permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Evaluasi hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai t-statistik/t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak; dan jika nilai t-statistik/t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima. Berikut adalah hasil estimasi untuk pengujian model struktural yang disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Result for Inner Weight

| Uraian | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistic | P-Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------|----------|
| Kemampuan Kerja => Kesejahteraan Pegawai | 0,559 | 0,569 | 0,124 | 4,489 | 0,000 |
| Pengalaman Kerja => Kesejahteraan Pegawai | 0,428 | 0,417 | 0,127 | 3,383 | 0,001 |
| Kemampuan Kerja => Kinerja Pegawai | 1,277 | 1,176 | 0,555 | 2,301 | 0,022 |
| Pengalaman Kerja => Kinerja Pegawai | -0,177 | -0,181 | 0,370 | 0,479 | 0,632 |
| Kesejahteraan Pegawai => Kinerja Pegawai | -0,244 | -0,181 | 0,408 | 0,598 | 0,550 |

Hasil pengujian hipotesis penelitian dari hipotesis pertama hingga kelima, yang melibatkan pengaruh langsung kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai, dapat dilihat dalam Tabel 3 dari hasil analisis SmartPLS.

Tabel 4. SpecificIndirectEffects

| Uraian | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------|
| Kemampuan Kerja => Kesejahteraan Pegawai => Kinerja Pegawai | -0,136 | -0,053 | 0,235 | 0,580 | 0,563 |
| Pengalaman Kerja => Kesejahteraan Pegawai => Kinerja Pegawai | -0,105 | -0,064 | 0,180 | 0,582 | 0,561 |

Output pengujian hipotesis penelitian, yang dimulai dari hipotesis keenam dan ketujuh yang menguji pengaruh tidak langsung kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai, dapat ditemukan dalam Tabel 4 dari hasil analisis SmartPLS.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai adalah sebesar 0,559, menunjukkan arah hubungan yang positif antara keduanya. Nilai P-Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan nilai t-statistik sebesar 4,489, hipotesis ini dievaluasi dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Karena nilai t-statistik (4,489) lebih besar dari t-tabel, yaitu 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Oleh karena itu, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), (Arifin et al., 2022), Dari hasil penelitian tersebut, terdapat korelasi positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai mencapai 0,428, menunjukkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Nilai P-Value sebesar 0,001, yang lebih kecil daripada alpha 5% ($0,001 < 0,05$), menunjukkan signifikansi statistik dari pengaruh tersebut. Dengan nilai t-statistik sebesar 3,383, evaluasi dilakukan untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Karena nilai t-statistik (3,383) lebih besar dari t-tabel (1,96), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Kesimpulannya, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Oleh karena itu, hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2018), (Pramudhita & Meirisa, 2019), Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 1,277. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0,022 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Nilai t-statistik yang sebesar 2,301 juga menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_3) dapat diterima setelah membandingkan nilai tersebut dengan nilai kritis t-tabel yang sebesar 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Pasar Bantal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bakri, 2018), (Fahlevi MS & Kusmiyanti, 2020), Berdasarkan temuan penelitian, ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinotasikan dengan nilai $-0,177$, mengindikasikan arah hubungan yang negatif antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai P-Value sebesar $0,632$, yang melebihi $\alpha 5\%$ ($0,632 > 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, nilai t-statistik sebesar $0,479$ dibandingkan dengan t-tabel $1,96$. Dikarenakan nilai t-statistik ($0,479$) lebih rendah daripada t-tabel ($1,96$), maka hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_4) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Sehingga, hipotesis H_4 dalam penelitian ini tidak diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2020), (Kamal & Abdillah, 2019), Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan berdampak negatif dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah $-0,244$, menunjukkan arah hubungan yang negatif antara kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai. Nilai P-Value sebesar $0,550$, yang lebih besar dari $\alpha 5\%$ ($0,550 > 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Untuk mengevaluasi apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, digunakan nilai t-statistik sebesar $0,598$ yang dibandingkan dengan nilai t-tabel $1,96$. Karena nilai t-statistik ($0,598$) lebih kecil dari t-tabel ($1,96$), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_5) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Oleh karena itu, hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2018), (Apriani et al., 2022), Berdasarkan temuan penelitian, ditemukan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai variabel intervening

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai menunjukkan koefisien $-0,136$, menandakan arah hubungan yang negatif antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai. Nilai P-Value yang diperoleh sebesar $0,563$, yang lebih besar dari alpha 5% ($0,563 > 0,05$), mengindikasikan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Selanjutnya, nilai t-statistik yang diperoleh sebesar $0,580$ digunakan untuk menilai penerimaan atau penolakan hipotesis. Karena nilai t-statistik ($0,580$) lebih kecil dari nilai t-tabel, yakni $1,96$, maka hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis alternatif (H_6) ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Dengan demikian, hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak, menandakan bahwa tidak terjadi mediasi.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Kasman, 2022), (Johanda, 2020), Berdasarkan hasil penelitian, tidak terjadi mediasi oleh kesejahteraan pegawai terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai variabel intervening

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai adalah $-0,105$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai. Nilai P-Value yang sebesar $0,561$, lebih besar dari alpha 5% ($0,561 > 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Nilai t-statistik sebesar $0,582$ digunakan untuk mengevaluasi apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel $1,96$. Karena nilai t-statistik ($0,582$) lebih kecil dari t-tabel, yaitu $1,96$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_7) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Oleh karena itu, hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak terjadi mediasi.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2020), (Kamal & Abdillah, 2019), Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada mediasi dari kesejahteraan pegawai terhadap hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Demikian pula, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Namun, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal, dan juga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal. Selain itu, peran Kesejahteraan Pegawai sebagai mediator antara Kemampuan Kerja atau Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pasar Bantal juga tidak terbukti. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas Pasar Bantal perlu memperhatikan peningkatan kemampuan kerja, termasuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, TECHNOLOGY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship ...*, 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variabels*. 10(3), 54–63.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2018). *The Effect of Work Experience on Employee Productivity Mediated on Competence (Case Study; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. 203–211
- Kasman. (2022). *The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Productivity With Work Motivation as a Mediation Variabel (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency)*. 2.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Teknosains*, 9(1), 53–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/teknosains.v9i1.1856>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang*. 8(1), 33–41.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2),

408–420.

- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2018). *Pengaruh Motivasi , Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang Abstrak Pendahuluan*. 2(2), 81–90. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Iv, N., & Tobasari, K. (2019). *Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari*. 3(1).
- ransiska Ekobelawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 350–361.
- Masriah, I. (2020). *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity*. 3(2), 331–338.