

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA JAMBI**

Sadia Amelia Putri, Sumarni, Dwi Kurniawan
Universitas Jambi

Correspondence		
Email: sadiaamelia275@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 1 Maret 2026	Accepted: 9 Maret 2026	Published: 10 Maret 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan populasi seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dan sampel sebanyak 76 responden PNS dan PPPK yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan program SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya peningkatan kemampuan kerja pegawai diikuti oleh peningkatan tingkat kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, saran pada penelitian ini: (1) pada variabel Kemampuan Kerja disarankan agar pegawai diberi kesempatan terlibat dalam berbagai tugas dan proyek, rotasi antarbagian, serta penugasan dinas luar, sehingga pengalaman kerja yang beragam dapat meningkatkan kemampuan kerja, (2) Pada variabel kepuasan kerja, disarankan agar pimpinan memberikan arahan pekerjaan yang jelas dan terstruktur sesuai SOP, serta menyampaikan umpan balik secara rutin, sehingga pegawai lebih memahami pencapaian mereka sekaligus aspek yang perlu diperbaiki.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work ability on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Jambi City using a quantitative survey approach. The population includes all employees of the office, with a sample of 76 civil servants and contract employees (PNS and PPPK) selected through saturated sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software. The results show that work ability has a positive and significant impact on job satisfaction, indicating that higher work ability is associated with higher employee satisfaction. The study recommends: (1) for work ability, employees should be given opportunities to participate in various tasks and projects, rotate between departments, and undertake external assignments to broaden experience and enhance skills, (2) for job satisfaction, leaders are advised to provide clear, structured instructions in accordance with SOPs and give regular feedback, enabling employees to understand their achievements and areas for improvement.

Keywords: Work Ability, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, keberadaan SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menggerakkan seluruh sistem organisasi. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi serta mendukung tercapainya tujuan institusi secara berkelanjutan.

Dalam organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, serta akuntabel kepada masyarakat. Hal ini menuntut aparatur pemerintah untuk memiliki kompetensi yang memadai serta mampu beradaptasi dengan perkembangan lingkungan kerja yang terus berubah. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan motivasional, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya kinerja pegawai, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal dapat berupa kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa sistem pengawasan, kesempatan promosi, hubungan kerja antarpegawai, serta kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor internal yang dianggap memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan kerja pegawai.

Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan kerja mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah memahami tugas yang diberikan serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan kemampuan yang memadai, pegawai dapat bekerja dengan lebih percaya diri, merasa lebih kompeten, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya.

Dalam era perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, tuntutan terhadap kemampuan kerja pegawai juga semakin meningkat. Transformasi digital yang terjadi dalam berbagai sektor, termasuk dalam sektor pemerintahan, mendorong instansi pemerintah untuk mengadopsi berbagai sistem berbasis teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Implementasi teknologi informasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu bentuk implementasi teknologi informasi dalam pelayanan publik adalah penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Sistem ini dirancang untuk mengintegrasikan seluruh data kependudukan dalam satu sistem nasional yang terhubung secara elektronik. Dengan adanya sistem ini, proses pelayanan administrasi kependudukan seperti penerbitan Kartu Tanda

Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, serta berbagai dokumen kependudukan lainnya dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Namun demikian, keberhasilan implementasi sistem tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi yang tersedia.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Instansi ini bertanggung jawab dalam mengelola berbagai dokumen kependudukan yang menjadi kebutuhan dasar masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang memadai, baik dalam hal penguasaan sistem administrasi maupun dalam pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan dalam proses pelayanan.

Berdasarkan data awal yang diperoleh, mayoritas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, dengan sebagian besar pegawai telah menempuh pendidikan Strata 1 (S1). Selain itu, instansi juga telah memberikan berbagai pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola sistem administrasi kependudukan. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif serta memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Meskipun demikian, hasil survei awal menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti kesempatan promosi dan dukungan pengawasan dari atasan, masih menunjukkan adanya respon yang beragam dari pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan kerja pegawai relatif baik, namun hal tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut karena kemampuan kerja yang baik seharusnya dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, masih relatif terbatas. Setiap organisasi memiliki karakteristik, budaya kerja, serta beban tugas yang berbeda, sehingga hasil penelitian pada instansi lain belum tentu dapat menggambarkan kondisi yang sama. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam konteks organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari PNS dan PPPK di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sebanyak 76 orang. Penggunaan teknik sensus dilakukan karena

seluruh populasi dianggap relevan untuk menggambarkan kondisi penelitian secara menyeluruh.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti dokumen instansi, laporan resmi, literatur ilmiah, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas kerja pegawai pada instansi yang diteliti. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian untuk memperoleh data mengenai kemampuan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen resmi, laporan, serta arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kemampuan kerja pegawai dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Masing-masing variabel diukur menggunakan beberapa indikator yang disusun dalam bentuk pernyataan pada kuesioner penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi variabel penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Analisis ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kemampuan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Analisis Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai outer loading ($>0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE) ($>0,50$). Sementara itu, validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan cross loading.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Analisis Inner Model

Analisis inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen

dan variabel dependen dalam model penelitian. Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-square) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 76 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari PNS dan PPPK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	37	51,3%
2	Perempuan	39	48,6%
Total		76	100%

Berdasarkan Tabel 1, responden perempuan berjumlah 39 orang (48,6%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 37 orang (51,3%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20–25 Tahun	6	7,8%
2	26–30 Tahun	11	14,4%
3	31–35 Tahun	15	19,6%
4	36–40 Tahun	10	13,1%
5	41–45 Tahun	12	15,7%
6	46–50 Tahun	7	9,2%
7	51–55 Tahun	9	11,8%
8	56–60 Tahun	6	7,8%
Total		76	100%

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif. Kelompok usia terbesar adalah 31–35 tahun dengan jumlah 15 orang (19,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia kerja yang relatif matang dan produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1–5 Tahun	18	23,68%
2	6–10 Tahun	24	31,58%
3	11–15 Tahun	19	25,00%
4	16–20 Tahun	12	15,79%
5	21–25 Tahun	3	3,95%
Total		76	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun yaitu sebanyak 24 orang (31,58%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	21	27,6%
2	D3	3	3,9%
3	S1	42	55,2%
4	S2	10	13,1%
Total		76	100%

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 42 orang (55,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada instansi tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik.

Analisis Deskriptif Variabel

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan pengalaman kerja (experience). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan kerja pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan nilai rata-rata sebesar **275,0**.

Pada indikator pengetahuan, rata-rata skor yang diperoleh sebesar **284,3** yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.

Pada indikator keterampilan, nilai rata-rata sebesar **275,3** juga berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu menggunakan teknologi atau alat kerja yang mendukung aktivitas pelayanan administrasi kependudukan.

Sementara itu, indikator pengalaman kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar **265,3** yang juga berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian, terdapat salah satu indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah yaitu kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih membutuhkan peningkatan pengalaman dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui empat indikator yaitu pekerjaan, promosi, pengawasan, dan

hubungan dengan rekan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan nilai rata-rata sebesar **273,1**.

Pada indikator pekerjaan, nilai rata-rata sebesar **284** menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta memberikan tantangan yang positif dalam bekerja.

Pada indikator promosi, nilai rata-rata sebesar **266** menunjukkan bahwa pegawai cukup puas terhadap kesempatan promosi yang tersedia serta sistem promosi yang diterapkan dalam organisasi.

Pada indikator pengawasan, nilai rata-rata sebesar **268,5** menunjukkan bahwa pegawai merasa memperoleh dukungan serta arahan yang cukup dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, indikator hubungan dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar **274**, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai berlangsung dengan baik dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai **outer loading** pada setiap indikator.

Tabel 5. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0.877	Valid
Kepuasan Kerja	Y2	0.868	Valid
Kepuasan Kerja	Y3	0.905	Valid
Kepuasan Kerja	Y4	0.881	Valid
Kepuasan Kerja	Y5	0.873	Valid
Kepuasan Kerja	Y6	0.897	Valid
Kepuasan Kerja	Y7	0.849	Valid
Kepuasan Kerja	Y8	0.828	Valid
Kemampuan Kerja	X1	0.754	Valid
Kemampuan Kerja	X2	0.806	Valid
Kemampuan Kerja	X3	0.827	Valid
Kemampuan Kerja	X4	0.764	Valid
Kemampuan Kerja	X5	0.767	Valid
Kemampuan Kerja	X6	0.811	Valid
Kemampuan Kerja	X7	0.763	Valid
Kemampuan Kerja	X8	0.750	Valid
Kemampuan Kerja	X9	0.746	Valid

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kemampuan Kerja	0.604	Valid
Kepuasan Kerja	0.761	Valid

Nilai AVE kedua variabel lebih besar dari 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Kemampuan Kerja	0.921	0.932
Kepuasan Kerja	0.955	0.962

Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.247

Nilai R-square sebesar 0,247 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mampu menjelaskan **24,7% variasi kepuasan kerja**, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value
Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja	0.497	5.996	0.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja karena nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kependudukan.

Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai juga berada pada kategori tinggi. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, memperoleh dukungan dari atasan, serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja organisasi cukup kondusif untuk mendukung kinerja pegawai.

Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas

serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan pengalaman kerja agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak pada kualitas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran variabel kemampuan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berada pada kategori tinggi. Artinya ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gambaran variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi juga berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan, promosi, pengawasan, maupun hubungan dengan rekan kerja.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Artinya, Semakin besar kemampuan kerja yang dimiliki pegawai semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya, dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Arif Muhammad, Maulana Taufik, & Taufik Lesmana Muhammad. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol, 4, No(1), 1–14. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515/pdf>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423–5443.
- Duryadi, D. M. S. (2021). *admin,+Metode+Penelitian+Ilmiah+-+Duryadi+Fix.pdf*. Yayasan prima agus teknik. <https://doi.org/https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/283>
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Harapah, N., & Lubis, S. D. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. PUBLISHER.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Mekar Karya Mas*. 5(1), 170–182. doi: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1522>

- Hariawan, F. (2016). *Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _ Vol. XXI No. 2 Des 2016 Ferry Hariawan. 1411*, 254–263.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Marlina, L. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalampendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123–140. <https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Martini, A., & Razak, M. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN MAJENE. 3, 139–148.
- Muttakin, M. F. (2020). *Pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan pada PT Duta Lintas Nusa Cabang Surabaya*. <https://etheses.uin-malang.ac.id/18507/1/15510201.pdf>
- Putri, T. F. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(2), 1348–1363.
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338–347. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.635>
- Raharjo, D. (2016). No Title Pengaruh kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21 No. 1 Mei 2018*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Seto, A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sholiha, N., Statistika, J., Matematika, F., Alam, P., Teknologi, I., Nopember, S., Arief, J., Hakim, R., Indonesia, S., & Deskriptif, A. S. (2015). *Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013)*. 4(2), 4–9. doi: 10.12962/j23373520.v4i2.10443
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes* (1st ed.). Rand McNally.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2023). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123–140.
- Spector, P. E. (2022). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (Wiley (ed.); 7th ed.).

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110*. 5(September), 110–116.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.
- Tasrief, M., & Fauzi. (2021). *TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEUANGAN DINAS Pendahuluan (Introduction)*. 2(4), 53–61.
- Winardi, J. (2011). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana (Prenadamedia Group).
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2020). *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*. 40, 1–15.
- Wuriani, L. (2017). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA “Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.”*