

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSKESMAS ALAHAN PANJANG, KECAMATAN LEMBAH GUMANTI, KABUPATEN SOLOK

Effect of career development and job training on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the alahan panjang health center, gumanti valley district, solok regency

**Jihan Restu Andayani¹, Lusiana²,
Mardhatila Fitri Sopali³**

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Manajemen², Program Studi Manajemen³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang², Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³

jihanrestuhandayani@gmail.com¹, lusiana9157@gmail.com²,
mardhatila@upiypk.ac.id³

Received: November 25, 2023. **Revised:** January 20, 2024. **Accepted:** January 30.,
2024 Issue Period: Vol.8 No.2 (2024), Pp.211-230

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan *program Partial Least Square* (PLS). Metode pengumpulan data pada penepppppplitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Pegawai Puskesmas Alahan Panjang sebanyak 75 orang pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (a) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (b) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (c) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (d) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (e) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (f) Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, (g) Kepuasan Kerja memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (h) Kontribusi Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja sebesar 40,7% terhadap Kepuasan Kerja, (i) Kontribusi Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja sebesar 55,3% terhadap Kinerja Pegawai.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: *This study aims to determine how much the influence of career development and job training on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The data analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) program. The method of data collection in this study was to use questionnaires filled out by respondents, namely 75 employees of the Alahan Panjang Health Center. From the results of this study shows that: (a) career development has a positive and significant effect on job satisfaction, (b) Job Training has a positive and significant effect on Job Satisfaction, (c) Career Development has a positive and insignificant effect on Employee Performance, (d) Job Training has a positive and insignificant effect on Employee Performance, (e) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, (f) Job Satisfaction mediates Career Development on Performance Employees, (g) Job Satisfaction mediates Job Training on Employee Performance, (h) Career Development and Job Training Contribution by 40.7% to Job Satisfaction and (i) Career Development and Job Training Contribution by 55.3% to Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance, Career Development, Job Training, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar Pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

Sumber Daya Manusia ialah asset penting disebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, serta harus mampu mengetahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh apa saja. Pada setiap perusahaan kerap kali hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil serta kualitas yang unggul, tanpa memperhatikan permasalahan kerjanya. Padahal terdapat aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti pengembangan karir, pelatihan kerja dan kepuasan kerja dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya.

Menurut [1] menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut [2] pengembangan karir merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam mencapai kinerja pegawai. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memunculkan sikap komitmen karyawan terhadap karirnya adalah dengan membuat sistem pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku di instansi tersebut. Menurut [3] pengembangan karir karyawan dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk menggali potensi sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja yang profesional. Adanya sistem jenjang karir akan memberikan kesempatan bagi karyawan atau perawat mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu Puskesmas Alahan Panjang harus memperhatikan pengembangan karir karyawannya, karena dengan mengabaikan pengembangan karir, sama saja dengan mengabaikan pelayanan keperawatan di puskesmas.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Menurut [4] pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Pelatihan bagi pegawai merupakan kegiatan pendidikan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan (PKB) perawat yang merupakan salah satu syarat untuk kenaikan jenjang profesional perawat.

Menurut [5] pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan merupakan suatu program yang diadakan oleh suatu perusahaan supaya mempunyai pegawai yang berkualitas dan mempunyai semangat tinggi. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut [6] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi seringkali diukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh instansi.

Menurut [7] berpendapat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap karyawan memiliki tingkatan yang berbeda. Apabila sebuah organisasi mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berakhir pada kinerja karyawan yang semakin baik. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut merasa semakin nyaman dengan lingkungan kerjanya. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Maka dari itu kepuasan bisa disebut sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat terjadi dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti pengembangan karir yang sesuai dengan keinginan pegawai, pelatihan kerja dan adanya feedback dari puskesmas atas tercapainya sebuah target dari puskesmas, baik itu seperti acara kebersamaan keluarga antar pegawai, ataupun seperti bonus dalam bentuk apapun, sehingga bisa menimbulkan kepuasan si pegawai dalam bekerja di puskesmas. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang mengalami kurang nyaman dalam bekerja, seperti pengembangan karir yang masih rendah, pelatihan kerja yang masih kurang, tekanan yang diberikan kepada pegawai dan kurangnya dukungan antar sesama pegawai dalam bekerja.

Puskesmas Alahan Panjang merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat, dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama yang terletak di Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. Dengan wilayah kerja meliputi 3 Nagari yaitu Alahan Panjang, Air Dingin dan Salimpat. Dengan 24 jorong yaitu Nagari Alahan Panjang (10 jorong), Air Dingin (7 jorong) dan Salimpat (7 jorong). Luas wilayah kerja Puskesmas Alahan Panjang adalah 111.9 Km² dan terletak pada daerah keramaian, perbukitan dengan batas-batas wilayah kerja yaitu di sebelah utara berbatasan dengan nagari Sungai Nanam, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Pantai Cermin, sebelah barat berbatasan dengan Danau Kembar dan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Hiliran Gumanti. Untuk meningkatkan mutu pegawai Puskesmas Alahan Panjang perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai, dengan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa salah satu persoalan dan permasalahan yang ada di Puskesmas Alahan Panjang saat ini mengenai persoalan bagaimana menumbuhkan atau memacu kinerja pegawai supaya lebih meningkat kinerjanya. Pada dasarnya Perusahaan mendukung adanya pengembangan karir disana tetapi kembali lagi pada kemauan dari pegawai disana yang tidak seluruh pegawai ingin melakukan pengembangan karir. Seperti halnya para pegawai yang ingin melakukan pengembangan karir seperti melanjutkan pendidikan profesi keperawatan selama tidak mengganggu proses kerja dalam pelayanan terhadap pasien dan pihak pemimpin puskesmas tidak pernah memperlakukan hal tersebut. Dan juga



pengembangan karir melalui pelatihan dan diklat juga sangat terbatas pengadaanya. Sehingga bagi pegawai yang ingin meningkatkan pengetahuan harus bersedia dengan biaya sendiri. Inilah salah satu kendala dalam meningkatkan pengembangan karir. Disamping hal tersebut juga di perparah pemahaman pegawai dalam memandang pengembangan karir itu hanya untuk struktural saja.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Alahan Panjang yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada Puskesmas Alahan Panjang tersebut. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan metode dalam pelatihan kerja yang diberikan juga belum maksimal dan masih rendah. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan oleh Puskesmas Alahan Panjang dianggap kurang memadai atau kurang lengkap karena hanya memberikan beberapa jenis pelatihan yang bersifat umum sedangkan perawat atau dokter membutuhkan jenis pelatihan baru untuk menunjang pekerjaan mereka sehingga kedua aspek ini berdampak pada kinerja pegawai yang terus mengalami penurunan sehingga dapat merugikan pihak puskesmas.

Seorang pegawai yang sudah terpenuhi semua kebutuhan hidupnya, akan merasa puas dalam posisi keadaan yang sekarang. Setiap puskesmas memiliki kepuasan yang berbeda pula banyak faktor yang mempengaruhi. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja untuk melihat sejauh mana fungsi yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai pedoman yang telah ditetapkan. Pada Puskesmas Alahan Panjang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai selain diberikan pengembangan karir juga diberikan pelatihan terhadap pegawai. Dimana dengan adanya pengembangan karir yang sama rata dan pelatihan kerja yang maksimal sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai, diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja kepada pegawai tersebut yang nantinya akan membuat pegawai selalu ingin meningkatkan kinerja dengan sendirinya.

Inilah salah satu alasan peneliti melakukan penelitian, karena tiap puskesmas mempunyai cara dan teknik yang berbeda maka peneliti berfokus pada penelitian yaitu pengembangan karir, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang. Untuk itu, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk melihat sejauh mana fungsi yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Alahan Panjang Tahun 2021-2023

No	Komponen Kegiatan	Capaian			Target
		2021	2022	2023	
1.	Administrasi dan Manajemen	100%	100%	7,47%	100%
2.	UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) Esensial	81,33%	93,40%	65,00%	100%
3.	UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) Pengembangan	58,11%	84,15%	39,00%	100%
4.	UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan)	71,11%	96,63%	93,00%	100%
5.	Mutu	95,84%	97,01%	97,00%	100%
Total Penilaian Kinerja Puskesmas		81,28%	94,24%	60,29%	100%

Sumber : Puskesmas Alahan Panjang

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan bahwa capaian penilaian kinerja pegawai Puskesmas Alahan Panjang tahun 2021-2023 mengalami pasar surut. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya tahun 2022 capaian kinerja pegawai puskesmas mengalami kenaikan dari 81,28% tahun 2021 menjadi 94,24% tahun 2022. Hal ini disebabkan ada beberapa komponen kegiatan yang mengalami kenaikan dan dapat dikategorikan baik. Namun berbeda pada tahun 2023 yang mengalami penurunan yaitu 60,29%. Hal ini disebabkan ada beberapa komponen kegiatan yang mengalami penurunan sehingga dapat dikategorikan rendah.

Pada kegiatan Administrasi dan Manajemen dari 100% tahun 2021 tetap 100% pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 7,47% termasuk dalam kategori rendah. Pada kegiatan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) Esensial dari 81,33% tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 93,40% pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 65,00%. Selanjutnya pada kegiatan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) Pengembangan dari 58,11% tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 84,15% tahun 2022, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 39,00%. Pada kegiatan UKP (Upaya Pelayanan Perseorangan) tahun 2022-2023 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami kenaikan yaitu dari 71,11% tahun 2021 menjadi 96,63% pada tahun 2022 dan 93,00% pada tahun 2023. Selanjutnya pada



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

kegiatan mutu capaian kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 meningkat dari 95,84% pada tahun 2021 menjadi 97,01% pada tahun 2022 dan 97,00% pada tahun 2023.

Tabel 2. Interpretasi Penilaian Kinerja Puskesmas Alahan Panjang

No	Kategori	Rentang
1	Baik	≥ 89
2	Cukup	75 – 88
3	Rendah	≤ 75

Sumber : Puskesmas Alahan Panjang

Dari data rekapitulasi hasil capaian penilaian kinerja pegawai Puskesmas Alahan Panjang rata-rata penilaian kerjanya masih belum optimal. Berdasarkan tabel 1.2 interpretasi dari total penilaian kinerja puskesmas pada tahun 2021 capaian penilaian kinerja pegawai puskesmas yaitu 81,28% dapat dikategorikan cukup karena $>75\%$. Pada tahun 2022 capaian penilaian kinerja pegawai puskesmas yaitu 94,24% dapat dikategorikan baik karena $\geq 89\%$. Dan pada tahun 2023 capaian penilaian kinerja mengalami penurunan yaitu 60,29% dapat dikategorikan rendah karena ≤ 75 .

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam menciptakan peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai organisasi yang baik. Dimana hal ini dapat disebabkan oleh pengembangan karir yang masih rendah, pelatihan kerja yang belum optimal dan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Recky, 2022) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aditya Utama et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Alhudhori, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Burhanudin et al., 2023) yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Career Development and Employee Performance*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryadi, 2020) yang berjudul *The Influence Of Organizational Culture and Training on Organizational Commitment and Also Its Implications on The Performance of Health Workers In Puskesmas Johar Baru District*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darmayanti, 2019) yang berjudul *Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pertimbangan dan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok.**

II. METODE DAN MATERI

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Puskesmas Alahan Panjang. Populasinya adalah pegawai Puskesmas Alahan Panjang yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini populasinya menjadi sampel karena jumlahnya tidak terlalu besar, maka dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai Puskesmas Alahan Panjang. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (sampel), dimana kuesioner telah disusun untuk melihat pendapat responden akan pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kuesioner berisi



pertanyaan tertutup yang pilihan jawabannya mengacu pada skala linkert dengan skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk netral, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

Definisi operasional

Pada penelitian ini digunakan 3 variabel yaitu variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), variabel *independent* atau variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir (X1), pelatihan kerja (X2) dan variabel *intervening* yaitu variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen yaitu kepuasan kerja (Z).

Untuk mengukur variabel pengembangan karir digunakan indikator perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel pelatihan kerja digunakan indikator lama waktu pelatihan, persyaratan peserta pelatihan, kualitas tenaga pengajar, penggunaan peralatan dan materi pelatihan dan jumlah biaya yang dikeluarkan yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel kinerja pegawai digunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang terdiri dari 10 pertanyaan. Sedangkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja digunakan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan atasan yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu pengembangan karir (X1), pelatihan kerja (X2), kinerja pegawai (Y) dan kepuasan kerja (Z). Dari rata-rata skor ini dapat dilihat secara umum persepsi responden. Pada analisis deskriptif dibahas gambaran umum responden yaitu karakteristik demografinya.. Rumus yang di gunakan untuk menghitung TCR yaitu sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut menurut sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100$$

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SMART PLS 3.0. Menurut [8] *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif, atau kombinasi keduanya. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar.

Tahapan analisis data SEM dengan menggunakan *Software Partial Least Square* (PLS) menurut [9] yaitu sebagai berikut :

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* adalah bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model ini secara spesifik menghubungkan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu :

- a. Uji Validitas



- 1) *Convergent Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading faktor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE* (*Average Variance Extranced*) diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *Outer Loading* dimensi variabel memiliki nilai $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.
 - 2) *Discriminant Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. *Discriminant Validity*, dinilai berdasarkan cross loading, model ini mempunyai discriminant validity yang cukup jika nilai cross loading lebih dari 0,7 dalam satu variabel.
- b. Uji Reliabilitas
- Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan *Coefficient of Determinan* (R^2) dan *Path Coefficient* (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat.

1. *Coefficient of Determinan* (R^2) atau disebut juga nilai R-square. Pengujian *Inner model* dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* (R^2) untuk melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. *R-Square* (R^2) memiliki nilai 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate, dan lemah.
2. *Path Coefficient* (β) merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficients* merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data berdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T-hitung dibandingkan dengan nilai T-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

- 1) Jika nilai T-Statistik $>$ dari 1,96, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai T-Statistik $<$ dari 1,96, maka hipotesis ditolak.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1. T statistik
Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.
2. *Path coefficients*
Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.
3. Pengujian variabel intervening
Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

MATERI



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kinerja Pegawai

Menurut [10] kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut [11] kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan, atau dengan kata lain kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Menurut [12] faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu faktor yang ada pada diri individu diantaranya umur, temperamen, keadaan fisik, individu, dan motivasi dan faktor yang ada di luar individu, kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Pengembangan Karir

Menurut [13] pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Menurut [14] pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Karir yakni suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu, suatu perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang dan sesuatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada penambahan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja.

Menurut [15] adapun faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.



Pelatihan kerja

Menurut [16] pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Menurut [17] pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing.

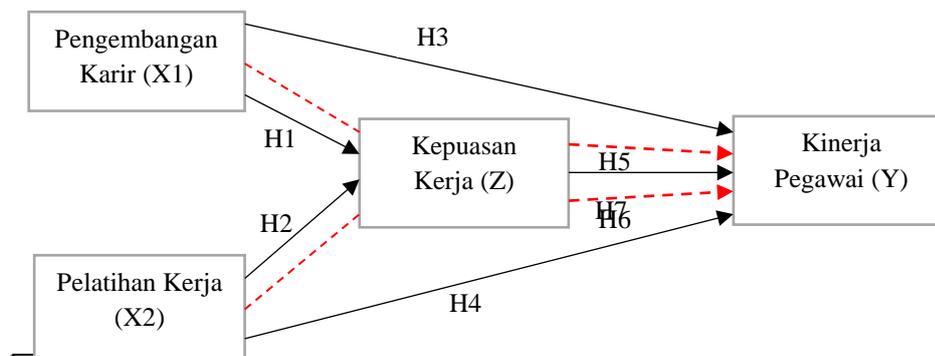
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut [16] diantaranya materi yang dibutuhkan merupakan materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan dan kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus, metode pelatihan merupakan metode yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis, prinsip pembelajaran merupakan materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan, ketetapan dan kesesuaian fasilitas merupakan fasilitas yang sesuai dapat menunjang terlaksananya program pelatihan dan kemampuan peserta pelatihan.

Kepuasan Kerja

Menurut [18] kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut [19] kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut [20] antara lain :

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Kerangka Pikir dan Hipotesis



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H2 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H3 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H4 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H6 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Alahan Panjang.
- H7 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Alahan Panjang.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan responden 75 pegawai Puskesmas Alahan Panjang. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan ke responden berisi 10 pertanyaan mengenai pengembangan karir (X1), 10 pertanyaan mengenai pelatihan kerja (X2), 10 pertanyaan mengenai kinerja pegawai (Y) dan 10 pertanyaan mengenai kepuasan kerja (Z) serta pertanyaan mengenai karakteristik demografi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja di Puskesmas Alahan Panjang. Pertanyaan-pertanyaan untuk pengembangan karir, pelatihan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan pertanyaan tertutup yang menyatakan persetujuan responden dengan pilihan jawaban yang mengacu ke skala Linkert. Pertanyaan-pertanyaan yang membangun variabel pengembangan karir, pelatihan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja harus valid dan reliable.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimulai dari analisis karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik demografi responden memberikan gambaran umum mengenai ciri-ciri demografi responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja di Puskesmas Alahan Panjang.

Pegawai Puskesmas Alahan Panjang terdiri dari 7 pegawai laki-laki dan 68 pegawai perempuan. Berdasarkan karakteristik usia pegawai Puskesmas Alahan Panjang yaitu 14 orang berusia 21-30 tahun, 35 orang berusia 31-40 tahun, 19 orang berusia 41-50 tahun dan 7 orang berusia > 50 tahun. Untuk pendidikan terakhir pegawai yaitu 3 orang berpendidikan SMA, 47 orang berpendidikan DIII dan 25 orang berpendidikan S1/DIV. Berdasarkan jabatan, ada 3 orang sebagai dokter, 34 orang sebagai kebidanan, 16 orang sebagai keperawatan, 17 orang sebagai rekam medis dan 17 orang sebagai jabatan lainnya. Berdasarkan lama bekerja, ada 7 orang dengan masa kerja 1-2 tahun, 13 orang dengan masa kerja 3-5 tahun, sedangkan yang telah bekerja > 5 tahun sebanyak 55 orang.

Analisis deskriptif juga dilakukan dari analisis rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya dari masing-masing variabel yang diteliti. Analisis rata-rata skor menunjukkan kesetujuan responden akan pertanyaan-pertanyaan yang mencerminkan variabel yang digunakan.

Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel kinerja pegawai yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 84,027. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti kinerja pegawai baik atau responden menyatakan setuju. Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pengembangan karir yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 90,507. Nilai ini berada pada rentang 90%-100% yang berarti pengembangan karir sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju. Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel pelatihan kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah 82,295. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti pelatihan kerja baik atau responden menyatakan setuju. Dan distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel kepuasan kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 79,04. Nilai ini berada pada rentang 65%-79% yang berarti kepuasan kerja cukup baik atau responden menyatakan setuju.

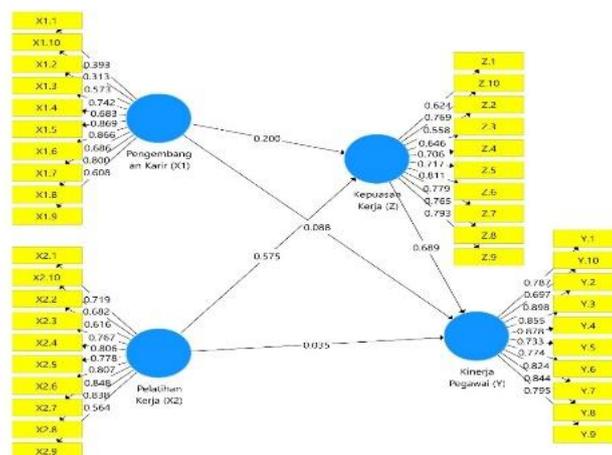
Analisis Data Penelitian

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

2. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

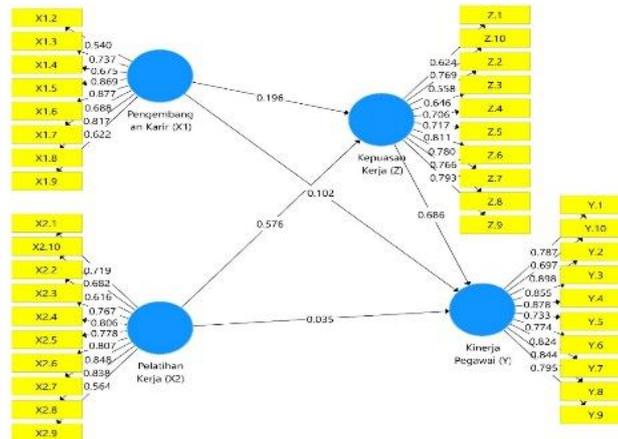
Sumber : Olahan *SmartPLS*, 2024

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

3. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :





Gambar 3. Hasil Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar 3.2 diatas indikator X1.1 dan indikator X1.10 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,5.

Tabel 3. Outer Loadings Pengembangan Karir (X1)

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.2	0,540	Valid
2	X1.3	0,737	Valid
3	X1.4	0,675	Valid
4	X1.5	0,869	Valid
5	X1.6	0,877	Valid
6	X1.7	0,688	Valid
7	X1.8	0,817	Valid
8	X1.9	0,622	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel di atas terlihat indikator X1.1 dan indikator X1.10 di eliminasi karena indikator X1.1 memiliki nilai *convergent validity* 0,393 < 0,5 dan indikator X1.10 memiliki nilai *convergent validity* 0,313 < 0,5. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian pengembangan karir valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Tabel 4. Outer Loadings Pelatihan Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X2.1	0,719	Valid
2	X2.2	0,616	Valid
3	X2.3	0,767	Valid
4	X2.4	0,806	Valid
5	X2.5	0,778	Valid
6	X2.6	0,807	Valid
7	X2.7	0,848	Valid
8	X2.8	0,838	Valid
9	X2.9	0,564	Valid
10	X2.10	0,682	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator pelatihan kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Tabel 5. Outer Loadings Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Z.1	0,624	Valid
2	Z.2	0,558	Valid
3	Z.3	0,646	Valid
4	Z.4	0,706	Valid
5	Z.5	0,717	Valid
6	Z.6	0,811	Valid
7	Z.7	0,780	Valid
8	Z.8	0,766	Valid
9	Z.9	0,793	Valid
10	Z.10	0,769	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator kepuasan kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Tabel 6. Outer Loadings Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y.1	0,787	Valid
2	Y.2	0,898	Valid
3	Y.3	0,855	Valid
4	Y.4	0,878	Valid
5	Y.5	0,733	Valid
6	Y.6	0,774	Valid
7	Y.7	0,824	Valid
8	Y.8	0,844	Valid
9	Y.9	0,795	Valid
10	Y.10	0,697	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator kinerja pegawai valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

4. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 7. Nilai Construct Reliabilty dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.897	0.906	0.915	0.520
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.944	0.950	0.657
Pelatihan Kerja (X2)	0.911	0.925	0.926	0.560
Pengembangan Karir (X1)	0.876	0.910	0.903	0.543

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024



Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *Composite Reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

5. Evaluasi Nilai *R-Square*

Berdasarkan gambar di atas, model struktur *outer model* dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1.$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,196 X_1 + 0,576 X_2 + e_1$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,102 X_1 + 0,035 X_2 + 0,686 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *outer model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 8. Evaluasi Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.407	0.391
Kinerja Pegawai (Y)	0.553	0.535

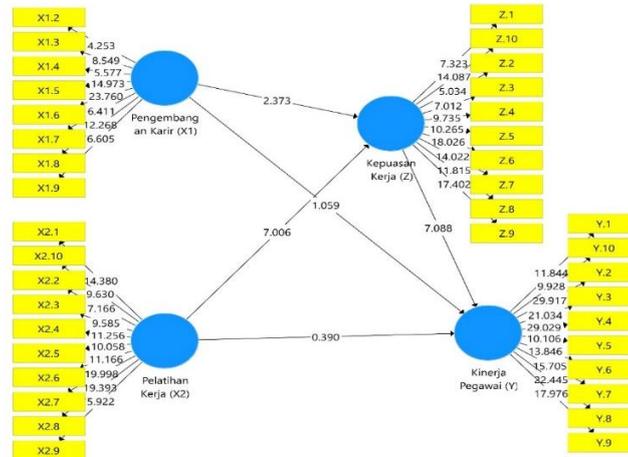
Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,553 atau sebesar 55,3%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja.

6. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :





Gambar 4. Hasil Pengujian Inner Model

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural :

Tabel 9. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.686	0.684	0.097	7.088	0.000
Pelatihan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.576	0.581	0.082	7.006	0.000
Pelatihan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.035	0.030	0.090	0.390	0.697
Pengembangan Karir (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.196	0.211	0.083	2.373	0.018
Pengembangan Karir (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.102	0.115	0.097	1.059	0.290

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,373 > 1,96, nilai P-Value 0,018 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
2. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 7,006 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 1,059 < 1,96, nilai P-Value 0,290 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.



4. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,390 < 1,96$, nilai P-Value $0,697 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $7,088 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

8. Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 10. Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard ...	T Statistics...	P Values
Pelatihan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.395	0.399	0.088	4.499	0.000
Pengembangan Karir (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.134	0.144	0.060	2.258	0.024

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2,258 > 1,96$, nilai P-Value $0,024 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.
2. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $4,499 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

HASIL

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 2,373 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,196 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,373 > 1,96$, nilai P-Value $0,018 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Pengembangan Karir memiliki indikator X1.6 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,877 dengan pernyataan kuesioner pegawai dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab dimasa mendatang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salam & Heriyanto, 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Utama et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Pelatihan Kerja sebesar 7,006 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,576 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Kepuasan



Kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $7,006 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Pelatihan Kerja memiliki indikator X2.7 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,848 dengan pernyataan kuesioner saya dapat memahami dengan mudah materi yang disampaikan oleh pemateri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurwasilah, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kaengke et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 1,059 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,102 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,059 < 1,96$, nilai P-Value $0,290 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja Pegawai memiliki indikator Y.2 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,898 dengan pernyataan kuesioner saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Pasaribu, 2020) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningrum, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Pelatihan Kerja sebesar 0,390 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,035 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,390 < 1,96$, nilai P-Value $0,697 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Humaira et al., 2020) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendy & Lesmana, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 7,088 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,686 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $7,088 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kepuasan Kerja memiliki indikator Z.6 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,811 dengan pernyataan kuesioner pegawai mendapat dukungan dari sesama rekan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aditia & Sudiana, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwipayana et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,134 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau $2,258 > 1,96$ nilai P-Value $0,024 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Maka Pengembangan Karir akan meningkat melalui Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai semakin menurun apabila langsung dipengaruhi oleh Pengembangan Karir. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syam et al., 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (R. S. Pratama et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,395 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau $4,499 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Maka Pelatihan Kerja akan meningkat melalui Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai menurun apabila langsung dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Widadsari, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (Ikhsan, 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Alahan Panjang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Alahan Panjang.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
6. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
7. Kepuasan Kerja memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang.
8. Kontribusi variabel Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,553 atau sebesar 55,3%, sedangkan sisanya yaitu 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Kontribusi variabel Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%, sedangkan sisanya yaitu 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok, agar dapat mempertahankan pengembangan karir sehingga tetap menciptakan kepuasan kerja yang baik. dengan adanya pengembangan karir yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. untuk itu pimpinan harus benar-benar menciptakan pengembangan karir yang baik. juga harus lebih memperhatikan pelatihan kerja agar tetap menunjang kepuasan kerja. di samping itu puskesmas harus lebih memperhatikan masalah kepuasan kerja agar kinerja pegawai tetap meningkat. dengan kepuasan kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

REFERENASI

- [1] Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Makassar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* “.
- [2] Aditya Utama, Kusuma Chandra Kirana, & Didik Subianto. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mandar*, 4(1), 106–111.
- [3] Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- [4] Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654.
- [5] Mayasari, Y., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87.
- [6] Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- [7] Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156.
- [8] Nusrang, M. (2023). *Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (Sem-Pls) Dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pdrb Di Indonesia*. 543–548.
- [9] Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 2.
- [10] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- [11] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- [12] Suwanto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15.
- [13] Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29.
- [14] Suriani, N. N., & Kadek, A. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center di Dalung. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- [15] Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi,*



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(2), 59–70.
- [16] Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- [17] Ismani, I., Dasmadi, D., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Ellena Skin Care Solo. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 25–32.
- [18] Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- [19] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- [20] Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1403

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).