

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KESEHATAN
CABANG PEMATANGSIANTAR**

Oleh :
Michael Fernando Sihombing
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Erbin Chandra

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1. Gambaran pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar. 2. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang ada di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar sudah baik. 2. Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi: $= 24,850 + 0,282 X_1 + 0,498 X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja. 3. Analisis koefisien korelasi yaitu $r = 0,612$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai. Nilai Koefisien determinasi (KD) 0,374, artinya baik tidaknya kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 37,4%, oleh pelatihan dan pengembangan karir. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to assess and analyze: 1. Overview of training, career development and Job Satisfaction of employees at Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar. 2. Effect of training and career development on Employees Job Satisfaction at Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar.

Result of the study can be summarized as follows: 1. training, career development and the existing Job Satisfaction good in Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar. 2. the results of multiple regression analysis regression equation: $= 24,850 + 0,282 X_1 + 0,498 X_2$, meaning that there is a positive influence between independent variabel (training and career development) to dependent variabel (Job Satisfactio. 3. analysis coefficient is $r = 0,612$, which means there is was strong and positive relationship between training with career development Job Satisfaction employees. The value of the coefficient of determination (KD) 0,374, which means that the level of performance of employees can be explained by 37,4% , by training and career development. 4. there is a positive and significant influence between training and career development to employee Job Satisfaction either through simulate and partial.

Keywords: Training, Career Development and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan cabang Pematangsiantar merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya dan badan usaha lainnya ataupun rakyat biasa. Kepuasan kerja pegawai BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar yang dinilai dari dimensi gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, promosi, mutu pengawasan, rekan kerja belum

optimal. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada yang merasa cukup baik, sehingga perlu dilakukan peningkatan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pelatihan. Kegiatan pelatihan yang diberikan BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar sesuai Peraturan Direksi No. 02 Tahun 2014 tentang Kepegawaian adalah pretest, materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan dan postest.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir pegawai diatur

pada Peraturan Direksi No. 02 Tahun 2014 tentang Kepegawaian yang terdiri dari prestasi kerja yang memuaskan, pegawai mampu menyelesaikan dan mencapai hasil kerja dengan baik. Kesetiaan pada organisasi, pegawai menghabiskan waktu karir dalam instansi sudah baik yang dilihat dari lamanya pegawai bekerja. Dukungan para bawahan, hubungan kerja dan komunikasi pegawai dengan pimpinan baik. Kesempatan untuk bertumbuh, pegawai BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar mendapatkan kesempatan untuk bertumbuh dengan adil.

Pelatihan dan pengembangan karir memungkinkan pegawai untuk memperluas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karir akan memicu peningkatan kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pegawai pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pegawai pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Pelatihan

Menurut Dessler (2006:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Mondy (2008:210), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Menurut peraturan Direksi No. 02 tahun 2014 tentang kepegawaian ada beberapa faktor yang berperan dalam menunjang kearah keberhasilan pelatihan yaitu antara lain:

- a. Pretest
- b. Materi
- c. Metode
- d. Kemampuan Instruktur
- e. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran
- f. Peserta
- g. Evaluasi
- h. Postest

2. Pengembangan Karir

Mondy (2008:243), pengembangan karir adalah pendataan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sementara menurut Panggabean (2004:63), pengembangan karir didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Menurut peraturan Direksi No. 02 tahun 2014 tentang Kepegawaian ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Kesetiaan pada organisasi
- c. Dukungan para bawahan
- d. Kesempatan untuk bertumbuh

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:91), kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Luthans (2005:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Luthans (2005:243), terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan suatu varietas tugas, kebebasan, umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari

- pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja.
- b. Gaji atau upah
Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi.
 - c. Kesempatan promosi
Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab, dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu, salah satu kepuasan kerja terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan.
 - d. Mutu pengawasan supervise
Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seseorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat pengembangan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga memungkinkan manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, pengembangan, dan prestasi kerja dari karyawan.
 - e. Rekan kerja
Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan karyawan didalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi dan berafiliasi.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Nilai Interval	Kategori		
	Pelatihan	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Pelatihan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Dari uraian di atas bahwa responden memberikan kriteria jawaban baik atas pengembangan karir yang dilaksanakan instansi. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan adalah 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Jawaban kuantitas pretest yang diberikan instruktur dan kesesuaian metode yang digunakan dengan cara belajar merupakan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari jawaban pertanyaan lain adalah 4,22 dengan kriteria jawaban sangat baik. Jawaban tingkat keseriusan pegawai selama mengikuti pelatihan merupakan yang memiliki nilai rata-rata terendah dari jawaban pertanyaan lain adalah 3,95 dengan kriteria jawaban baik.

2) Gambaran Pengembangan Karir Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Dari uraian di atas bahwa responden memberikan kriteria jawaban baik atas pengembangan karir yang dilaksanakan instansi. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan adalah 4,21 dengan kriteria jawaban sangat baik. Jawaban kesempatan untuk bertumbuh yang diberikan perusahaan merupakan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari jawaban pertanyaan adalah 4,34 dengan kriteria jawaban sangat baik. Jawaban pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan merupakan yang memiliki nilai

rata-rata terendah dari jawaban pertanyaan adalah 4,05 dengan kriteria jawaban baik.

3) Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Dari uraian di atas bahwa responden memberikan kriteria jawaban baik atas kepuasan kerja yang dilaksanakan instansi. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan adalah 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Jawaban perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai merupakan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari jawaban pertanyaan lain adalah 4,22 dengan kriteria jawaban sangat baik. Jawaban pekerjaan yang diberikan sesuai latar belakang pendidikan pegawai, dan rekan kerja yang memberi nasihat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan merupakan yang memiliki nilai rata-rata terendah dari jawaban pertanyaan adalah 3,95 dengan kriteria jawaban baik.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah pelatihan dan pengembangan karir, dan Y adalah kepuasan kerja pegawai. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24.850	11.282	
1 Pelatihan	.282	.120	.342
Pengembangan Karir	.498	.195	.372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, diperoleh model persamaan $= 24,850 + 0,282 X_1 + 0,498 X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai dapat dihitung menggunakan SPSS Versi

20. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.341	5.016

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai $r = 0,612$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan, pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,374, artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar sebesar 37,4% dapat dijelaskan oleh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2), sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja, kompensasi dan sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersama-sama atau secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} atau tingkat signifikan dibawah 5% dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	571.971	2	285.986	11.367	.000 ^b
Residual	956.078	38	25.160		
Total	1528.049	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan karir

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,367 sedangkan F_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($41-2-1=38$) atau (0,05 ; 2 vs 38) sebesar 3,24, atau dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara parsial. Ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} atau tingkat signifikan dibawah 5% dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.203	.034
1 Pelatihan	2.353	.024
Pengembangan Karir	2.557	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (pelatihan) sebesar $2,353 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($41-2-1=38$) sebesar $2,0243$ atau taraf signifikan $0,024 <$ $0,05$, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (pengembangan karir) sebesar $2,557 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($41-2-1 = 38$) sebesar $2,0243$ atau taraf signifikan $0,015 <$ $0,05$, maka H_0 diterima artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Pelatihan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dilaksanakan secara teratur, tepat sasaran serta menggunakan metode dan pendekatan yang tepat. Pelaksanaan pelatihan pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar didasarkan pada indikator pretest, materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan dan postest. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata dari sisi pelatihan sebesar $4,09$ dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa indikator yang mendapatkan nilai dibawah rata-rata.

Untuk dimensi materi yang digunakan pada indikator kualitas materi yang diberikan pada saat mengikuti diklat memperoleh nilai rata-rata $4,07$. Cara memperbaikinya dengan

memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan dan standar dan kualitas yang baik sehingga pegawai yang mengikuti diklat memperoleh ilmu dan kemampuannya semakin bertambah. Pada indikator kesesuaian materi yang disajikan dengan kebutuhan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata $3,98$. Cara memperbaikinya materi yang disajikan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan berkualitas, agar pegawai semakin memiliki keunggulan dan semangat bekerja. Pada indikator kesesuaian materi yang disajikan dengan tuntutan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata $3,98$. Cara memperbaikinya materi yang diberikan harus berkualitas dan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan.

Untuk dimensi kemampuan instruktur pelatihan pada indikator kualitas instruktur dalam menyampaikan materi diklat memperoleh nilai rata-rata $4,05$. Cara mengoptimalkannya perusahaan lebih memperhatikan kualitas instruktur dengan memilih instruktur yang mampu menyampaikan materi dengan sangat baik. Pada indikator motivasi yang diberikan instruktur terhadap kemauan belajar peserta diklat memperoleh nilai rata-rata $4,05$. Cara mengoptimalkannya perusahaan lebih memperhatikan instruktur pelatihan bukan hanya mampu menyampaikan materi dengan baik namun mampu memberikan motivasi terhadap peserta diklat.

Untuk dimensi sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran pada indikator kondisi lingkungan diklat memperoleh nilai rata-rata $4,05$. Cara mengoptimalkannya kondisi lingkungan pelatihan perlu diperhatikan guna kenyamanan dan keamanan peserta diklat, misalnya kebersihan dan kebisingan. Pada indikator komitmen perusahaan dalam menjaga kedisiplinan pegawai selama mengikuti diklat memperoleh nilai rata-rata $4,05$. Cara mengoptimalkannya pelatihan yang diberikan harus dimanfaatkan dengan baik dan menjaga kedisiplinan pada saat mengikuti diklat.

Untuk dimensi peserta pada indikator tingkat pemahaman terhadap materi diklat memperoleh nilai rata-rata $4,02$. Cara memperbaikinya materi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pemahaman pegawai. Pada indikator tingkat pemahaman terhadap metode diklat memperoleh nilai rata-rata $4,00$. Cara memperbaikinya metode yang disajikan disesuaikan dengan tingkat pemahaman pegawai. Untuk indikator tingkat keseriusan mengikuti diklat memperoleh nilai rata-rata $3,95$. Cara memperbaikinya pegawai harus lebih meningkatkan tingkat keseriusan dalam mengikuti diklat dan tidak menyanyiakan waktu diklat.

Untuk dimensi evaluasi pelatihan pada indikator reaksi peserta terhadap proses diklat memperoleh nilai rata-rata $4,00$. Cara mengoptimalkannya pegawai lebih menyambut

positif terhadap diklat yang dilaksanakan perusahaan. Pada indikator peningkatan ilmu keterampilan setelah mengikuti diklat memperoleh nilai rata-rata 4,05. Cara memperbaikinya perusahaan melakukan pengawasan dan menilai kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

b. Pengembangan Karir Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Pengembangan karir pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar dapat dilihat dari dimensi prestasi yang memuaskan, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Secara keseluruhan nilai rata-rata 4,22 dengan kriteria jawaban sangat baik. Namun masih ada beberapa indikator yang mendapatkan nilai dibawah rata-rata.

Untuk dimensi prestasi kerja pada indikator kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai 4,12. Cara mengoptimalkannya pegawai harus meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja akan lebih baik lagi. Untuk dimensi kesetiaan pada organisasi pada indikator tingkat kesenangan dalam berkarir di institusi memperoleh nilai 4,15. Cara mengoptimalkannya perusahaan harus memberikan jenjang karir yang adil sehingga pegawai merasa diperhatikan. Pada indikator tingkat dedikasi pegawai dalam bekerja memperoleh nilai 4,12. Cara mengoptimalkannya pegawai harus lebih memberikan hati sepenuhnya, dan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan optimal.

Untuk dimensi kesempatan untuk bertumbuh pada indikator pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan memperoleh nilai 4,05. Cara memperbaikinya pelatihan yang diberikan kepada pegawai haruslah dilaksanakan dan diikuti dengan baik sehingga ilmu dan pengetahuan yang diberikan semakin bertambah dan mampu diterapkan untuk kebutuhan pekerjaan. Pada indikator keadilan institusi dalam memberikan kesempatan bertumbuh memperoleh nilai 4,15. Cara mengoptimalkannya perusahaan harus lebih adil memberikan kesempatan pegawai dalam mengembangkan kemampuannya dan memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuannya.

c. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar dapat dikatakan baik, baik

dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan dan rekan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata dari sisi kepuasan kerja pegawai sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator walaupun dinilai baik masih lebih rendah dari indikator yang lain, yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Pada indikator pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dengan nilai rata-rata 3,95. Untuk mengatasi hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai sebelum menerima atau memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Untuk dimensi rekan kerja pada indikator rekan kerja yang selalu memberi nasihat dukungan, dan membantu apabila menghadapi kesulitan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,95. Cara mengatasinya pegawai harus lebih aktif lagi melakukan komunikasi baik antara pimpinan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pelatihan berdasarkan dimensi pretest, materi yang diberikan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta, evaluasi pelatihan, posttest memiliki rata-rata keseluruhan 4,09 dengan kriteria baik. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,22 pada dimensi pretest dengan kriteria sangat baik, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,95 pada dimensi evaluasi pelatihan dengan kriteria baik.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pengembangan karir berdasarkan dimensi prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh memiliki rata-rata keseluruhan 4,22 dengan kriteria sangat baik. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi 4,34 pada dimensi dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh dengan kriteria sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,05 untuk dimensi kesempatan untuk bertumbuh pada indikator pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan institusi.
- c. Analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, mutu pengawasan, rekan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan 4,00 dengan kriteria baik. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi 4,22 pada dimensi kesempatan untuk promosi dan mutu pengawasan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,95 pada dimensi

- prestasi kerja dan rekan kerja pada indikator rekan kerja yang memberikan nasihat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
- d. Hasil regresi adalah $= 24,850 + 0,282 X_1 + 0,498 X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.
 - e. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,612$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Kemudian diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,374$, artinya baik tidaknya kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 37,4% oleh pelatihan dan pengembangan karir selebihnya 62,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja, kompensasi dan sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 - f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,367 sedangkan F_{tabel} dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } 38)$ sebesar 3,24, atau dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.
 - g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh perkiraan t_{hitung} pada variabel X_1 (pelatihan) sebesar 2,353 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1 (41-2-1=38)$ sebesar 2,0243 atau taraf signifikan $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (pengembangan karir) sebesar 2,557 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1, (41-2-1 = 38)$ sebesar 2,0243 atau taraf signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar.
- ## 2. Saran
- a. Untuk variabel pelatihan pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar masih terdapat indikator yang dibawah dari nilai rata-rata keseluruhan, yaitu pada peserta pelatihan untuk itu upaya yang perlu ditingkatkan adalah perusahaan agar dapat meningkatkan proses pelaksanaan pelatihan dengan baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.
 - b. Untuk variabel pengembangan karir pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar masih terdapat indikator yang dibawah dari nilai rata-rata keseluruhan, yaitu pada kesempatan untuk bertumbuh. untuk itu upaya yang dilakukan pimpinan sebaiknya memberikan sistem promosi yang adil. Jika pimpinan memberikan kesempatan yang adil untuk berkarir, maka pegawai dapat bersemangat dalam bekerja dan pegawai mampu mendedikasikan dan meloyalitaskan segenap kemampuan dan keahliannya.
 - c. Untuk variabel kepuasan kerja pada Kantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar masih terdapat indikator yang dibawah dari rata-rata keseluruhan, yaitu pada pekerjaan itu sendiri. Untuk itu upaya yang perlu diperhatikan adalah pimpinan perlu untuk lebih memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai, sehingga pekerjaan yang diberikan mampu dicapai dengan optimal.
 - d. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Klaten: PT. INDEKS.
- Luthans, Fred. 2005. **Perilaku Organisasi, Edisi 10**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1, Edisi 10, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S.2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Direksi No. 02 Tahun 2014 Tentang **Kepegawaian**.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku organisasi**, Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.