



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13870-13878

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan

Sanjaya Pakpahan, Ahmad Prayudi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

sanjayapakpahan29@gmail.com

Abstrak

The purpose of this study was to determine the job training and career development on the job satisfaction of State Civil Apparatus at the Pangaribuan Community Health Center in Pangaribuan District. The population in this study was the state civil apparatus of the Pangaribuan Community Health Center, totaling 49 people. Sampling in this study was a saturated sample technique, because the population was below 100. So the sample in this study was 49 respondents. For the independent variables in this study were job training (X1) career development (X2). The dependent variable in this study was the job satisfaction of the State Civil Apparatus (Y). The research method used was a quantitative method and the data analysis used in this study was multiple linear regression analysis. Data processing was carried out with IBM SPSS Statistics 22. The results of the study showed that job training had an influence on the job satisfaction of the State Civil Apparatus with a t value of 2.711 and a significance value of 0.004 below 0.05, so the hypothesis in this study was accepted. Career development has an effect on the job satisfaction of State Civil Apparatus with a t value of 3.308 and the resulting significance value of 0.002 is below 0.05, so the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: Job Training, Career Development, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Pelayanan Kesehatan di Indonesia merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia, tanpa adanya kesehatan yang baik dari segi fisik, mental dan sosial maka manusia akan sulit untuk melakukan aktifitas sehari-hari. Puskesmas dapat membangun pola hidup sehat di masyarakat melalui peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk menerapkan perilaku hidup sehat. Dengan demikian, masyarakat diharapkan dapat mengakses layanan kesehatan yang bermutu, hidup di lingkungan yang bersih dan sehat, serta mencapai tingkat kesehatan yang optimal, baik secara individu, keluarga, kelompok, maupun komunitas secara luas (Depkes, 2014 dalam Sutabri & Sari, 2025).

Dalam keberhasilan sebuah Puskesmas dalam melayani masyarakat sangat berkaitan erat dengan SDM yang tersedia di Puskesmas tersebut karena hal ini merupakan aset yang paling penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan (Wibowo, 2021). Sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berbakat sangat dibutuhkan karena manajemen SDM dapat mengendalikan seluruh aspek dalam perusahaan. Dengan memanfaatkan potensi SDM, perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih mudah (Fadili et al., 2018). Menurut Mathis & Jackson (2011) dalam (Rifan Prasetyo, 2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang di miliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seseorang untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif pelayanan yang lebih.

Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan (Mangkunegara, 2008). Kepuasan kerja menjadi

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan

indikator bahwa perusahaan mampu memberikan hak-hak karyawannya dengan baik (Setyo Widodo, 2023). Dengan pemberian hak tersebut, tentu akan meningkatkan sikap emosional menyenangkan bagi karyawan. Emosional menyenangkan tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terjadi di lingkungan kerja. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat (Utama et al., 2021).

Pelatihan kerja merupakan kewajiban organisasi dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha (Nurwasilah et al., 2023). Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka organisasi melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki organisasi. Melalui adanya pelatihan, organisasi dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan Aparatur Sipil Negara sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut pratiwi 2020 dalam (Nabilah et al., 2023) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan ditemukan bahwa kerja dan pengembangan karir sangat mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Pangaribuan. Dimana pelatihan kerja masih kurang mampu meningkatkan keterampilan kerja Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Pangaribuan, selain itu metode pelatihan yang digunakan di Puskesmas Pangaribuan sulit untuk dipahami dan diaplikasikan saat bekerja, fasilitas dan media yang digunakan di Puskesmas Pangaribuan belum mampu mendukung pelatihan kerja pegawai.

Selain itu pada variabel pengembangan karir, Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan merasa bahwa puskesmas tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir, selain itu minimnya promosi jabatan di Puskesmas Pangaribuan membuat motivasi para Aparatur Sipil Negara untuk bekerja dengan baik menjadi berkurang. Bimbingan dan arahan yang diberikan untuk pengembangan karir kepada Aparatur Sipil Negara kurang memuaskan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir di Puskesmas Pangaribuan mengalami masalahhtht

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Wajdi et al., 2024) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengutamakan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau variabel numerik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara puskesmas pangaribuan paa kecamatan pangaribuan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari metode survey ini berasal dari responden atau sampel yang mewakili populasi dari objek penelitian melalui pertanyaan atau kusioner yang dirancang secara sistematis. Data yang dikumpulkan melalui survei dapat berupa jawaban tertulis, wawancara atau kusioner.

Populasi dalam penelitian adalah Aparatur Sipil Negara puskesmas pangaribuan yang berjumlah 49 AAparatur Sipil Negara pada Puskesmas Pangaribuan KecamatanPangaribun tahun 2025. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan sampel jenuh, halini dikarenakan jumlah populasi yang dibawah 100 orang, sehingga seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel yaitu menjadi 49 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik seperti Pengamatan (*Observation*) dan Pertanyaan (*Questionnaire*). Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari subjek survei, wawancara, dan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden.

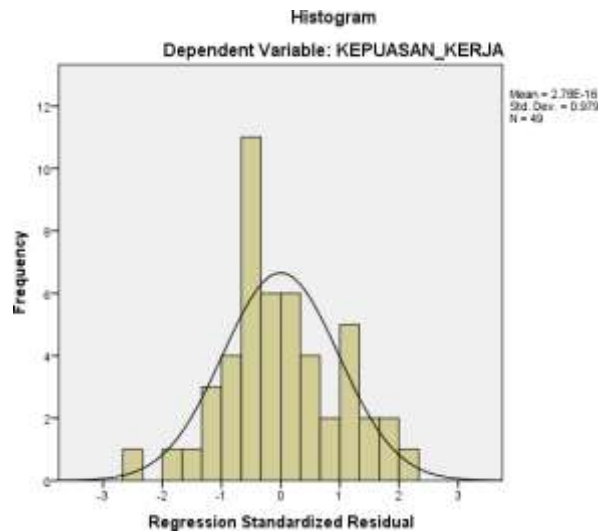
Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independent yaitu pelatihan kerja (X1), dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu Kepuasan kerja (Y). Dalam menganalisis data, penelitian menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.) Penelitian juga menggunakan uji statistik (uji analisis statistik deskriptif dan uji analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (parsial dan simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini umumnya menggunakan sumber data primer dan sekunder. Artinya, data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang digunakan. Data dikumpulkan untuk tahun 2025.

Uji Asumsi Klasik

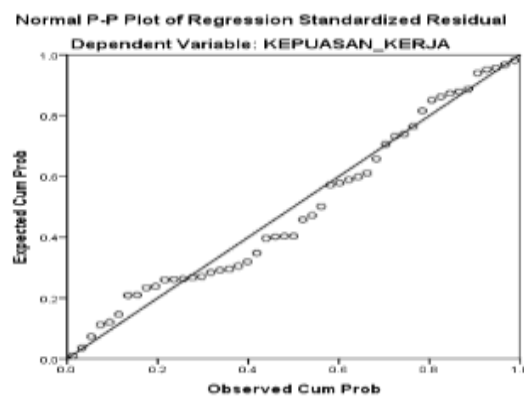
1. Uji Normalitas



Gambar 1.1 Histogram Dependent Variabel:Y

Pada Gambar 1.1 histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena bentuk kurvanya cenderung memiliki kemiringan yang seimbang dan kurvanya menyerupai lonceng dapat kita simpulkan datanya normal.

Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 4.2. Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang menyebar dan mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Kolmogorov Simrnov

Tabel 4.8. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b} Mean		.0000000
Std. Deviation		3.63607355
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.081
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian 2025(Data diolah)

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,2 dan diatas nilai signifikan (0,05) atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9. Uji Nilai Tolerance dan VIF

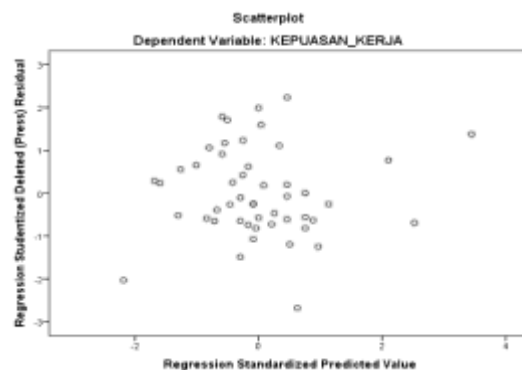
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.684	4.027		5.412	.002		
Pelatihan_Kerja	.470	.147	.306	2.711	.004	.664	1.507
Pengembangan_Karir	.520	.157	.495	3.308	.002	.664	1.507

Pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel fasilitas (X1) sebesar 0,664 dan variabel keamanan (X2) sebesar 0,664, hal ini menunjukkan bahwa nilai *Tolorence* pada kedua variabel bebas lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF pada variabel fasilitas (X1) sebesar 1,507 dan nilai VIF pada Variabel keamanan (X2) sebesar 1,507, hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedasitas

A. Pendekatan Scater Plot



Gambar 4.3. Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5923>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir.

B. Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi
2. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 4.10. Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.786	1.933		.924	.360
Pelatihan_Kerja	.040	.074	.086	.546	.588
Kepuasan_Kerja	.086	.075	.181	1.143	.259

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.10 diketahui bahwa tidak ada variabel bebas atau variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen. Hal ini ditunjukkan dari nilai Sig variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,588 dan variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,259 hal ini menunjukkan bahwa nilai sig kedua variabel bebas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Jadi model regresi ini dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Uji Statistik

Regresi Linear Berganda

Tabel 1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.684	4.027		5.412	.002
Pelatihan_Kerja	.470	.147	.306	2.711	.004
Pengembangan_KArir	.520	.157	.495	3.308	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah: Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui pada kolom kedua (unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,470 nilai β_2 variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,520 dan nilai konstanta (β_0) adalah 5,684 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,684 + (0,470X_1 + (0,520) X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (β_0) = 5,684 ini menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) dianggap konstan
- b. Koefisien (β_1) = 0,470 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel pelatihan kerja (X1) meningkat satu satuan maka nilai variabel kepuasan kerja (Y1) juga meningkat sebesar 0,470 satuan begitu pun sebaliknya.
- c. Koefisien (β_2) = 0,520 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel pengembangan karir (X2) meningkat satu satuan maka nilai variabel kepuasan

3. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1.5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.656	2	147.328	10.679	.000 ^b
	Residual	634.609	46	13.796		
	Total	929.265	48			

Tabel 1.5 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 10,679 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,18. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukan bahwa pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara serempak adalah signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).

2. Uji Parsial (Uji T)

Kriteria yang digunakan adalah:

- Apabila nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis ditolak.

Tabel Uji Parsial (uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.684	4.027		5.412	.002
Pelatihan_Kerja	.470	.147	.306	2.711	.004
Pengembangan_KArir	.520	.157	.495	3.308	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

- a. Variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,004) < dari 0,05 dan t-hitung (2,711) > dibandingkan t-tabel (1.675).
- b. Variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y1). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,002) < 0,05 dan t-hitung (3,308) > dibandingkan t-tabel (1.675).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun bersama-sama.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.656	390.655

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,656 berarti 65,6% kepuasan kerja (Y1) dapat di jelaskan oleh pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2). Sedangkan sisanya 34,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti; gaji, tekanan kerja, dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara dengan koefisien 0,306 besarnya koefisien pelatihan kerja paling rendah jika dibandingkan dengan pengembangan karir. Sehingga, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain . Tingginya koefisien pelatihan kerja dapat ditunjukan dengan nilai mean pada item pertanyaan X1.1 “Pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan membantu saya mencapai tujuan kerja dengan lebih baik.” menunjukan nilai sebesar 3,18 dikategorikan dalam kaegori rendah atau kurang. Nilai mean pada item pertanyaan yang dikategorikan rendah mengindikasikan bahwa aparatur sipil negara Puskesmas pangaribuan berpendapat bahwa pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan belum mampu untuk membantu aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan kerja yang baik.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,711 dengan signifikansi sebesar 0,004. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja yang ada di Puskesmas Pangaribuan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja aparatur sipil negara. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko & Lumintang 2018, Dian 2021 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara dengan koefisien 0,495 besarnya koefisien pengembangan karir paling tinggi jika dibandingkan dengan pelatihan kerja. Sehingga, pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain . Tingginya koefisien pengembangan karir dapat ditunjukan dengan nilai mean pada item pertanyaan X2.7 “Saya memiliki minat yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi pada Puskesmas Panagribuan.” menunjukan nilai sebesar 3,94 dikategorikan dalam kaegori tinggi. Nilai mean pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi mengindikasikan bahwa aparatur sipil negara Puskesmas Pangaribuan selalu memiliki minat yang kuat untuk di promosikan keposisi yang lebih tinggi walaupun peluangnya cukup sulit untuk didapatkan.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,308 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang ada di Puskesmas Pangaribuan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja aparatur sipil negara. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Diawati 2015 dan Faizal 2022 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara

Pengaruh pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara (Y) secara bersama-sama dianalisis menggunakan software SPSS versi 22 for Windows dengan metode regresi linier berganda atau biasa dikenal dengan uji F. Hasil dari analisis uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y dikatakan terdapat pengaruh antara X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan syarat berikutnya yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} didapat dari rumus $F_{tabel} = df (n - k - 1)$ memiliki hasil $df (49 - 2 - 1) = 3,18$. Maka hasil dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $10,679 > 3,18$

Kemudian, hasil pengujian koefisiensi determinasi secara simultan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,656 atau 65,6%. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebesar 65,6 % kepuasan kerja aparatur sipil negara dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan pengembangan karir sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh varian variabel lain seperti, gaji aparatur sipil negara, tekanan kerja, dll. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Harto, 2018 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: a). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Pangaribuan yang artinya apabila pelatihan kerja yang ada di Puskesmas Pangaribuan dilakukan dengan baik maka Tingkatkepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di puskesmas pangaribuan akan semakin meningkat. b). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apartur sipil negara pada Puskesmas Pangaribuan yang artinya apabila pengembangan karir aparatur sipil negara dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada puskesmas pangaribuan semkin meningkat. c). Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Pangaribuan

Referensi

1. Adhitya. (2020). Perancangan Sistem Informasi Puskesmas Berbasis Web. *Jurnal Ikra - Ith Informatika*, 4(103), 12–19.
2. Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
3. Alfito. (2024). No Template skripsi akhir. *Ayay*, 15(1), 37–48.
4. Dian et al. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Peran Mikronutrisi Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19*, 14(3), 75–82. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
5. Diawati., M. K. P. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–51.
6. Dwi Lestari Sulistyaningrum, S. O. P. (2023). *VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN SURABAYA CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE GOODS / SERVICE PROCUREMENT AND DEVELOPMENT*. 5(7), 268–284.
7. Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
8. Faizah, A. (2024). *Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau*. 4(3), 713–732.
9. Faizal, I. &. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328– 1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
10. Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
11. Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(1), 14–21.
12. Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
13. Mangkunegara. (2008). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
14. Marni, S., & Agustini, R. (2023). Hubungan Antara Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Rekaman*, 7(2), 169–176.
15. Mohammad Hamzah1), E. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Dunia. *Ejournalwiraraja.Com*, 18. <https://doi.org/10.31862/9785426311961>
16. Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
17. Nabilah, A. V., Roswaty, & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1448–1458. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1785>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5923>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

18. Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479–487. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.132>
19. Nurwasilah, S., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Aparatur Sipil Negara Di Upt Puskesmas Besuki. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(9), 2148. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i9.3625>
20. Purwanto. (2019). Variabel Dalam Pendidikan. *Teknodik*, 10(18), 1–20. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>