

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PUSKESMAS PANGARIBUAN PADA
KECAMATAN PANGARIBUAN**

SKRIPSI

**OLEH :
SANJAYA PAKPAHAN
218320161**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/26

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PUSKESMAS PANGARIBUAN PADA
KECAMATAN PANGARIBUAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**SANJAYA PAKPAHAN
218320161**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan
Nama : Sanjaya Pakpahan
NPM : 218320161
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M)

(Yuni Svahputri, S.E, M.Si)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :

(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si)

(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Dekan

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 26 Februari 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PUSKESMAS PANGARIBUAN PADA KECAMATAN PANGARIBUAN**” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Februari 2026



Sanjaya Pakpahan
218320161

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sanjaya Pakpahan
NPM : 218320161
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 26 Februari 2026

Yang menyatakan,

Sanjaya Pakpahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/26

RIWAYAT HIDUP



Nama	Sanjaya Pakpahan
NPM	218320161
Tempat, Tanggal Lahir	Sibingke 29 Juli 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	Wanpen Pakpahan
Ibu	Lamsa Silalahi
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP N 1 PANGARIBUAN
SMA/SMK	SMA N 1 TARUTUNG
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	
NO. HP/WA	085800874968
Email	Sanjayapakpahan29@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the job training and career development on the job satisfaction of state civil servants at the Pangaribuan Community Health Center in Pangaribuan District. The population in this study was the state civil servants of the Pangaribuan Community Health Center, totaling 49 people. The sampling technique in this study was the saturated sample technique. This technique was used in this study because this technique was used because the population was below 100 so that all members of the population totaling 49 people were sampled to provide more complete and accurate data. 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 state civil servants (Y). The research method used is a quantitative method and the data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. While for data processing using IBM SPSS Statistic 22 software. The results of the study indicate that job training has an influence on the job satisfaction of state civil servants with a t value of 2.711 and a significance value of 0.004 below 0.05, so the hypothesis in this study is accepted. Career development has an effect on the job satisfaction of state civil servants with a t value of 3.308 and a significance value of 0.002 below 0.05, so the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: *Job training, Career development, Job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di puskesmas pangaribuan pada kecamatan pangaribuan. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara puskesmas pangaribuan yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Teknik ini digunakan dalam penelitian ini karena teknik ini digunakan karena jumlah populasi dibawah 100 sehingga semua anggota populasi yang berjumlah 49 orang dijadikan sampel agar memberikan data yang lebih lengkap dan akurat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) pengembangan karir (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja aparatur sipil negara (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk pengolahan data menggunakan software IBM SPSS Statistic 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai t sebesar 2,711 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai t sebesar 3,308 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *Pelatihan kerja, Pengembangan karir, Kepuasan kerja*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: “(Pengaruh Fasilitas dan Keamanan Lokasi Terhadap Kepuasan Pengunjung Pada Panatapan Agrowisata Sileme-leme Kab.Humbang Hasundutan)”. Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. kepada orang tua saya, yang selalu memberikan dukungan setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, MEng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

7. Ibu Khairunnisak, S.M., M.M Dosen ketua penguji dalam penelitian saya ini
8. Ibu Yuni Syahputri, S.E, M. Si Selaku Dosen Pembanding yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E., M.Si Selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Alfifto, SE, M. Si Selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di lingkungan Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masih duduk di bangku perkuliahan.
12. Seluruh Aparatur Sipil Negara yang telah bersedia membantu proses pengurusan administrasi penulis selama berkuliah di Universitas Medan Area.
13. Sahabat dan teman – teman lainnya yang telah banyak membantu, menyemangati, memberikan saran, dan memotivasi penulis

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya. Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 26 Februari 2026

Peneliti



Sanjaya Pakpahan

218320161

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 13
2.1 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja	13
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2. Pelatihan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Pelatihan kerja	15
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	16
2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja.....	16
2.3 Pengembangan Karir.....	17
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	17
2.3.2 Bentuk Bentuk Pengembangan Karir.....	18
2.3.3 Indikator Pengembangan Karir	18
2.4. Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	23
2.6 Hipotesis.....	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Objek dan Waktu Penelitian	26
3.2.1. Objek Penelitian	26
3.2.2. Waktu Penelitian.....	26
3.3 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.4.1. Poupulasi Penelitian	28
3.4.2. Sampel Penelitian.....	28
3.5 Metode Pengumpulan data	28
3.6 Jenis dan Sumber Data	29
3.6.1. Jenis Data	29
3.6.2. Sumber Data	29
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	32

3.8	Uji Asumsi Klasik	34
3.8.1	Uji Normalitas	34
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas	35
3.8.3	Uji Multikolinearitas	36
3.9	Teknik Analisis Data	36
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	36
3.9.2	Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.9.3	Uji Hipotesis	38
3.9.3.1	Uji t (Uji Parsial)	38
3.9.3.2	Uji F (Uji Simultan)	38
3.9.3.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.2	Hasil Penelitian	40
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden	40
4.2.2	Karakteristik Responden	41
4.3	Deskriptif Variabel	43
4.3.1	Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif	43
4.3.2	Distribusi Jawaban	44
4.4	Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1	Uji Normalitas	51
4.4.2	Uji Multikolinearitas	53
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	54
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.6	Pengujian Hipotesis	57
4.6.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	57
4.6.2	Uji Signifikansi Serempak (Uji-f)	58
4.6.3	Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7	Pembahasan	59
4.7.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara	60
4.7.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara	61
4.7.3	Pengaruh pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	63
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Pada Puskesmas Pangaribuan	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	20
Tabel 3.1 Waktu penelitian	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	27
Tabel 3.3 Bobot Pernyataan	29
Tabel 3.4 Uji Validitas.....	32
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	42
Tabel 4.4 Instrumen Skala Mean.....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X2	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y1	49
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov.....	53
Tabel 4.9 Uji <i>Tolerance</i> dan VIF	53
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Glejser</i>	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear berganda.....	56
Tabel 4.12 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)	59
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	52
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	52
Gambar 4.3 Heteroskedasitas dengan <i>Scaretplot</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Data Penelitian dan Hasil Pengolahan Data	73
Lampiran 3 Surat Izin Riset	84
Lampiran 4 Surat Selesai Riset	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Kesehatan tubuh sangat berperan penting dalam menjaga aktifitas-aktifitas baik dari segi jasmani dan rohani, dimana kesehatan merupakan modal utama dalam melakukan aktifitas dalam menjalani kehidupan. Bentuk pelayanan kesehatan masyarakat yang ada pada suatu daerah salah satunya yaitu puskesmas, dimana unit pelayanan kesehatan ini harus melayani kebutuhan kesehatan masyarakat. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat (Adhitya, 2020). 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 dimiliki 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. Sumber daya manusia menjadi faktor penting keberhasilan perusahaan atau organisasi mewujudkan tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan sebagai penggerak utama di sebuah perusahaan (Triastuti et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini dimaksudkan agar Aparatur Sipil Negara bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pada kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja

merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Mangkunegara, 2008). 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 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). Kondisi saat ini, dimana masih banyak Aparatur Sipil Negara yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal seperti ini bisa terlihat dari hasil kerja yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara, perusahaan dapat mendorong Aparatur Sipil Negara agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. 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 Aparatur Sipil Negara dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti pelatihan kerja dan pengembangan karir yang sesuai dengan keinginan Aparatur Sipil Negara.

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 mengefisiensikan 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”. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Pada umumnya pelatihan termasuk dalam proses untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara untuk menciptakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai supaya mempunyai mutu dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini dan untuk masa mendatang (Firman Fadilah & Al Banin, 2022). Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara yang kurang terampil dan memuaskan dalam bekerja. Selain pelatihan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam mencapai kinerja Aparatur Sipil Negara. Menurut (Utama et al., 2021) 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. Sistem peningkatan karir yang jelas akan meningkatkan Aparatur Sipil Negara untuk bekerja dengan lebih giat sehingga kinerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik. Untuk mendapatkan pengembangan karir yang diharapkan oleh Aparatur Sipil Negara maka pola pikir dan perencanaan karir yang telah disusun dapat digunakan untuk mempromosikan dirinya dalam mengembangkan karirnya. Menurut Rivail 2017 dalam (Dwi Lestari, 2023) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. karena itu, pengembangan karir yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi serta profil kompetensi Aparatur Sipil Negara yang ada, karir juga dapat memberikan dampak positif pada organisasi, seperti peningkatan kinerja, motivasi, dan produktivitas Aparatur Sipil Negara. Pengembangan karir pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral Aparatur Sipil Negara supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil optimal. Aparatur Sipil Negara umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas,

Aparatur Sipil Negara akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan yang memberikan dukungan terhadap kemajuan karir Aparatur Sipil Negara melalui pelatihan, mentoring, promosi, atau peluang belajar lainnya, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Faizah, 2024). Hal ini disebabkan oleh perasaan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan profesional mereka dan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna serta nilai yang lebih besar.

Dalam berbagai kasus instansi, masih banyak instansi yang memiliki produktivitas yang rendah akibat rendahnya kepuasan Aparatur Sipil Negara dalam bekerja yang merupakan salah satu dampak dari kurangnya pelatihan kerja terhadap Aparatur Sipil Negara dan pengembangan karir. Dapat dilihat pada salah satu salah satu perusahaan kementerian kesehatan Republik Indonesia yaitu pusat pelayanan kesehatan masyarakat atau Puskesmas Pangaribuan yang masih memiliki kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara yang rendah. Puskesmas ini merupakan salah satu pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di kecamatan Pangaribuan yang terletak pada desa Pakpahan. Masalah kepuasan Aparatur Sipil Negara dalam berkeja sangat mempengaruhi pelayanan Aparatur Sipil Negara terhadap masyarakat terutama pasien Puskesmas Pangaribuan. Tidak sedikit masyarakat menyampaikan keluhan mengenai pelayanan aparat sipil negara puskesmas pangaribuan kepada mmasyaraat, hal ini dikarenakan Aparatur Sipil Negara yang tidak memiliki kepuasan selama bekerja, sehingga berdampak terhadap pelayanannya kepada masyarakat.

Untuk memahami masalah lebih dalam, peneliti telah melakukan pra-survei kepada 15 responden. Adapun hasil prasuervi adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pra-survei Kepuasan Kerja, Pelatiha Kerja, Pengembangan Karir pada Puskesmas Pangaribuan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepuasan Kerja			
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan di puskesmas pangaribuan bermakna dan bermanfaat	15	0
2	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar Puskesmas Pangaribuan	10	5
3	Saya merasa puas bekerja di puskesmas pangaribuan	5	10
Pelatihan Kerja			
4	Pelatihan yang saya terima di puskesmas pangaribuan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja	3	12
5	Metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan aplikatif dalam pekerjaan saya	1	14
6	Saya merasa fasilitas dan media atau materi yang digunakan oleh puskesmas Pangaribuan mampu mendukung pelatihan kerja aparatus sipil negara	4	11
Pengembangan Karir			
7	Saya merasa puskesmas memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir	1	14
8	Kesempatan promosi jabatan di puskesmas membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	1	14
9	Saya puas dengan bimbingan dan arahan yang diberikan dalam proses pengembangan karir	2	13

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 15 responden bahwa pada pernyataan. Pada pernyataan pertama (Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan di puskesmas pangaribuan bermakna dan bermanfaat), sebanyak 15 responden menjawab Ya, maka hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur sipil ngara puskesmas pangaribuan bermakna dan bermanfaat bagi pusekesms. Pada pernyataan kedua

(Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar Puskesmas Pangaribuan) sebanyak 10 responden menyatakan Ya dan 5 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukkan bahwa sebanyak rata-rata responden selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar puskesmas pangribuan. Selanjutnya untuk pernyataan ketiga sebanyak 5 responden menyatakan Ya, dan 10 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukkan bahwa masih banyak Aparatur Sipil Negara yang kurang puas ketika bekerja di Puskesmas Pangaibuan. Berdasarkan hasil prasurevei pada kategori kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa aparatus sipil negara di Puskesmas Pangaribuan tidak merasa puas ketika bekerja.

Pada kategori pelatihan kerja, pernyataan keempat (Pelatihan yang saya terima di puskesmas pangaribuan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja) sebanyak 3 responden menyatakan Ya dan 12 responden menyatakan tidak, maka hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diterima para Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan belum bisa meningkatkan keterampilan Aparatur Sipil Negara. Pada pernyataan kelima (metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan aplikatif dalam pekerjaan saya) sebanyak 1 responden menyatakan Ya dan 14 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan kerja yang digunakan di puskesmas Pangaribuan sulit untuk dipahami dan diterapkan oleh aparatur sipin negara puskesmas. Selanjutnya pada pernyataan keenam (Saya merasa fasilitas dan media atau materi yang digunakan oleh puskesmas Pangaribuan mampu mendukung pelatihan kerja aparatus sipil negara) sebanyak 4 responden menyatakan Ya dan sebanyak 11 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukkan fasilitas dan media atau akses materi yang

digunakan oleh puskesmas Pangaribaun bekum mampu mendukung pelatihan kerja pegawai. Beradasaken hasil prasurei pada kategori pelatihan kerja maka dapat disimpulakn bahwa pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel pelatihan kerja penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Nurwasilah et.all, 2016) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Winarno, 2023) menyatkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada kategori pengembangan karir, pernyataan ketujuh (Saya merasa puskesmas memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir) sebanyak 1 responden menyatakan Ya dan 14 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas Pangaribuan tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir bagi para Aparatur Sipil Negara. Pada pernyataan kedelapan (Kesempatan promosi jabatan di puskesmas membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik) sebanyak 1 responden menyatakn Ya dan 14 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukan bahwa aparatus sipil negara Puskesmas Pangaribuan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena tidak ada kesempatan mereka untuk promosi jabatan. Pada pernyataan kesembilan (Saya puas dengan bimbingan dan arahan yang diberikan dalam proses pengembangan karir) sebanyak 2 responden menyatakan Ya dan 13 responden menyatakan Tidak, maka hal ini menunjukan bahwa Aparatur Sipil Negara merasa tidak puas dengan bimbingan dan pengarahan yang diberikan selama proses pengembangan karir.

Berdasarkan hasil prasurvei pengembangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan mengalami malasanah,

Berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel pengembangan karir penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. D. Saputra et al., 2021) juga menyatakan terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Nurmalaya & Endratno, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, 2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena dan research gap diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negar puskesmas Pangaribuan pada kecamatan pangaribuan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil prasurvei dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah pelatihan 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 masalah

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diformulasikan pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada puskesmas pangaribaun kecamatan pangaribuan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada puskesmas pangaribuan kecamatan pangaribuan?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada puskesmas pangaribaun kecamatan pangaribuan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada puskesmas pangaribuan kecamatan pangaribuan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir Aparatur Sipil Negara terhadap kepuasan kerja aparatus sipil negara pada puskesmas pangaribuan kecamatan pangaribuan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir pengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara puskesmas pangaribuan kecamatan pangaribuan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis, sebagai referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara .
2. Bagi objek penelitian, sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk memperbaiki program pelatihan kerja dan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara.
3. Bagi peneliti lainnya, untuk mendapatkan pengalaman dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Menurut (A. A. Saputra, 2021) kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut (Novianti., 2023). Sedangkan menurut setiobudi 2017 dalam (Saefullah, 2021) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Yakup, 2017) Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja.

1. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (Saefullah, 2021) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu.

1. Rasa bangga dengan pekerjaan Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat menimbulkan kebanggaan.
2. Menyenangi dan menyintai pekerjaan Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan.
3. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan.
4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Tanggung jawab akan

menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak yang berkepentingan terutama atasan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu (Suryantiko & Lumintang 2018). Sedangkan menurut (Dian et al, 2024) pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performa pada suatu pekerjaan tertentu agar pekerjaan itu menjadi efektif dan efisien. Sedangkan (Mohammad Hamzah1, 2023) Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. (Fitriani & Harto, 2018) suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. (Faizal, 2022) pelatihan merupakan suatu proses pengembangan karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang demi membentuk karyawan yang produktif.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Dewi dan Harjono 2017 dalam (Tafonao et al., 2025) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah:

1. Mempersiapkan anggota. Anggota persiapan yang akan datang merupakan pertimbangan mendasar atas keberhasilan atau kegagalan persiapan pekerjaan.
2. Guru atau pelatih. Pendidik atau tenaga pertunjukan adalah orang-orang yang akan memberikan materi persiapan dan membentuk tingkah laku pekerja.
3. Mempersiapkan bahan. Materi yang akan diberikan untuk mempersiapkan anggota tentunya akan memperluas informasi anggota untuk memperbaiki keadaan.
4. Mempersiapkan daerah. Area persiapan adalah tempat untuk memberikan pelatihan, baik di luar maupun di dalam perkumpulan.
5. Mempersiapkan iklim. Dampak iklim, misalnya kenyamanan ruang persiapan yang didukung oleh fasilitas dan sistem yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih pasti.
6. Waktu persiapan adalah awal dan akhir musim persiapan

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator dalam pelatihan menurut (Mulyadi et al., 2018), yaitu:

1. Tujuan Pelatihan. Peningkatan pemahaman terhadap etika kerja dan peningkatan ketrampilan karyawan frontliner bank dalam mencapai kinerja secara maksimal.

2. Materi Pelatihan karyawan frontliner bank. Materi pelatihan yang diperlukan untuk menunjang kemampuan untuk karyawan frontliner.
3. Metode Pelatihan yang akan digunakan karyawan frontliner bank. Menggunakan metode partisipatif atau metode diskusi kelompok, konferensi, simulasi, tes.
4. Kualifikasi Peserta. Karyawan tetap dan karyawan frontliner bank yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.
5. Banyaknya sesi pelatihan yang dilakukan karyawan frontliner bank. Makin sering karyawan mendapat pelatihan maka kemampuan dan kemampuan karyawan akan cenderung meningkat.

2.3. Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya (Marni & Agustini, 2023). Menurut (Diawati., 2015) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. (Rasmiyati et al., 2023) pengembangan karier berarti organisasi, perusahaan, pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama bekerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2016) dalam (Ratnawati et al., 2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi bervariasi tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan. Proses penetapan jalur karir bagi karyawan bergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi, namun umumnya organisasi menggunakan tiga bentuk pengembangan karir, (Fadili et al., 2018) yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para Aparatur Sipil Negara sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi adalah salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi. Secara sempit, mutasi merujuk pada perpindahan seseorang dari satu jabatan ke jabatan lain dalam kelas yang sama dalam rencana gaji. Namun, secara lebih luas, konsep mutasi dapat diartikan sebagai perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal, seperti dalam promosi atau demosi di dalam organisasi.

2.3.3 Indikator Pengembangan karir

Menurut Dwijayanti (2021) dalam (Fadili et al., 2018) ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan diketahui secara luas dikalangan Aparatur Sipil Negara.
2. Keperdulian para atasan langsung. Para karyawan umumnya menginginkan partisipasi dari atasan langsung mereka dalam perencanaan karir individu. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka sehingga karyawan dapat mengetahui potensi yang perlu ditingkatkan. Umpan balik ini sangat penting bagi karyawan dalam menentukan langkah-langkah awal yang dapat diambil untuk meningkatkan kemungkinan mereka dalam mendapatkan promosi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para Aparatur Sipil Negara pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda- beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia

menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.4 Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

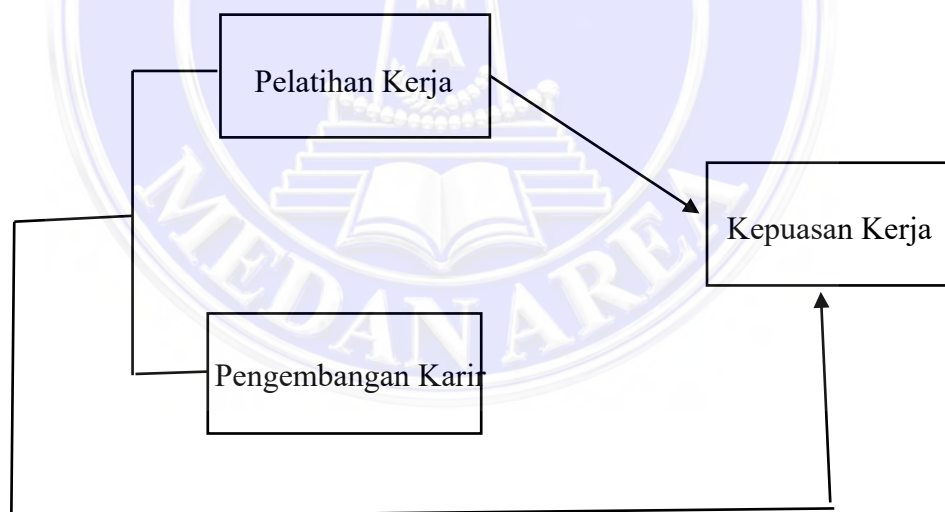
No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Suryantiko & Lumintang 2018	Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. Air manado)	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja keryawan 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja keryawan 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan dan pelatihan karir (X1&X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Dian et al, 2024(Ginting & Baene, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhada Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan (X1&X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Mohammad Hamzah1, 2023	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan	Penelitian ini menggunakan	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
		Karir Terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia	pendekatan asosiatif	terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Pelatihan dan Pengembangan karier (X1&X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Fitriani & Harto, 2018	Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja (X11&X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap Kinerja.
5	Faizal, 2022	Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan pengembangan karir (X1&X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
6	Marni & Agustini, 2023	Hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja	analisis terhadap data menggunakan analisis secara kuantitatif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
		karyawan pada PT. ISS Indonesia		2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil penelitian (X1&X2) menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.
7	Diawati., 2015	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)	Metode penulisan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengukuran analisa deskriptif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Berdasarkan hasil penelitian (X1&X2) menunjukkan terdapat hubungan yang searah antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja.
8	Rasmiyati et al., 2023	Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei yang	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. penelitian ini (X1&X2) menekankan bahwa peningkatan insentif, kondisi kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja.

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
9	Ratnawati et al., 2022	Pengaruh komitmen pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara kantor kecamatan Segeri Kabupaten Pangajene dan Kepulauan	Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	1. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil penelitian (X1&X2) menunjukkan bahwa komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual



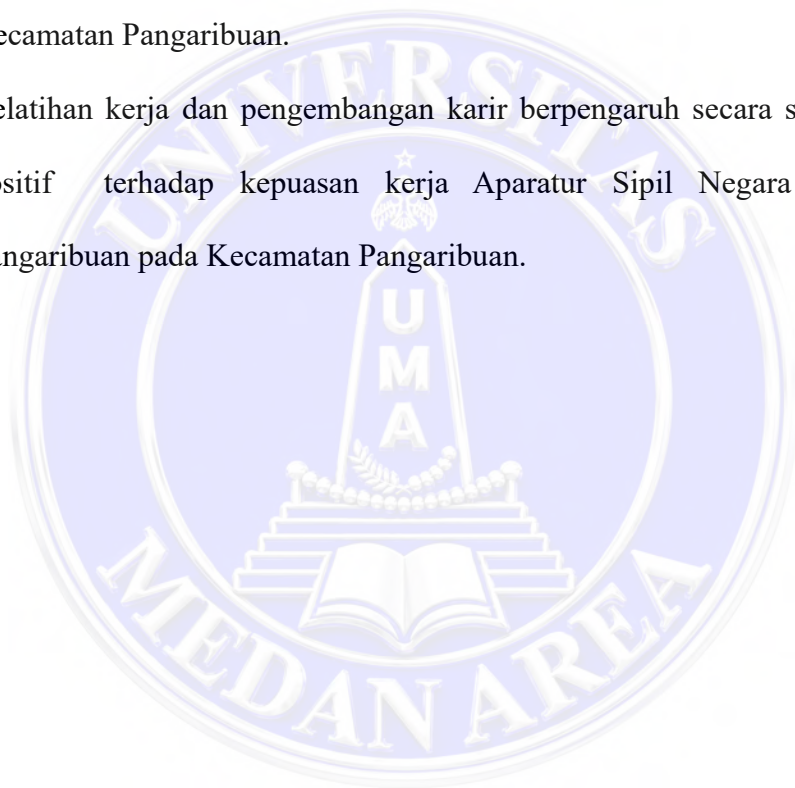
Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

H1: Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Pusekesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan

H2: Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Pusekesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan.

H3: Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Pusekesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis data yang dilakukan melibatkan angka-angka dan uji statistik yang sesuai dengan rumusan atau identifikasi yang sedang diteliti sesuai dengan definisi. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan jika ada, sejauh mana berpengaruh atau hubungan tersebut, serta apakah pengaruh atau hubungan tersebut signifikan, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2). Variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Y). Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Dengan menggunakan pengujian hipotesis dan statistika. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019).

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana seorang peneliti melakukan sebuah penelitian. Lokasi atau objek penelitian dilakukan dipuskesmas pangaribuan JL.Siliwangii, Harianja, KecamatanPangaribuan, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan februari 2025, berikut tabel rencana waktu penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.1

No	Jenis Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan
1	Pengajuan judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Bimbingan Proposal												
4	Seminar proposal												
5	Pengumpulan Data												
6	Penyelesaian Dan Bimbingan Skripsi												
7	Seminar Hasil												
8	Meja Hijau												

Sumber: rencana waktu penelitian 2025

3.3 Defenisi Operasional dan Instrument Penelitian

Variabel harus memiliki nilai yang berbeda (Purwanto, 2019)Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Y). Berikut definisi operasional yang akan membantu peneliti dalam memahami variabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan Kerja X1	merupakan suatu usaha terencana untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pelaksanaan pekerjaan serta pengetahuan karyawan bagian frontliner bank melalui rancangan program pelatihan yang mencakup tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta dan banyaknya sesi latihan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan frontliner bank dalam mencapai target kinerja (Mulyadi et al., 2018)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi Pelatihan karyawan 3. Metode Pelatihan yang akan digunakan 4. Kualifikasi peserta (Mulyadi et al., 2018)	<i>Likert</i>
2	Pengembangan Karir X2	pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik (Fadili et al., 2018)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan. (Fadili et al., 2018)	<i>Likert</i>
3	Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Y	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya mereka terima (Saefullah, 2021)	1. Rasa bangga dengan pekerjaan 2. Menyenangi dan menyintai pekerjaan 3. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
			4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Saefullah, 2021	

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Adnyana, 2021) Populasi dalam penelitian adalah Aparatur Sipil Negara puskesmas pangaribuan yang berjumlah 49 Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Pangaribuan Kecamatan Pangaribun tahun 2025.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Adnyana, 2021) Sampel yang baik sedapat mungkin dapat merepresentasikan karakteristik populasi, semakin besar tingkat kepercayaan yang dikehendaki maka semakin banyak sampel yang dibutuhkan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Teknik ini digunakan dalam penelitian ini karena teknik ini digunakan karena jumlah populasi dibawah 100 sehingga semua anggota populasi yanag berjumlah 49 orang dijadikan sampel agar memberikan data yang lebih lengkap dan akurat.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kusioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

terdiri dari serangkaian pernyataan (jenis konfirmasi lainnya) untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari banyak responden dengan cara yang efisien, sehingga menjadi salah satu metode yang sangat populer dalam penelitian kuantitatif (Yusri, 2020) Data kuesioner ditentukan dengan menggunakan Skala Likert yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator - indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, berikut adalah table bobot pernyataan yang akan diajukan.

Tabel 3.3
Bobot Pernyataan

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Yusri, 2020

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

(Alfifto, 2024), berdasarkan pengelompokan nya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.6.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut.

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden dengan memberikan kuesioner, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, perusahaan, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data mengenai penggunaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Data yang digunakan dalam penelitian harus memiliki validitas yang tinggi, yang berarti data menunjukkan tingkat akurasi yang tinggi dan tidak boleh jauh antara situasinya dengan apa yang telah diperoleh Lubis & Osman, 2015 dalam (Zulkarnain Lubis 2017).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan metode *product moment* Pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Metode *product moment* digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dan Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05. Rumus metode *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi

$Y n$ = Jumlah responden

Dalam uji validitas data dikatakan valid jika

1. Jika nilai r hitung $> r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika nilai Sig. (2-tailed) dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
4. Jika nilai sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlation* bernilai negative, maka item soal angket tersebut tidak valid.
5. Jika nilai sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.4
Uji Validitas

Variabel	item	Corrected item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,592	0,361	Valid
	X1.2	0,568	0,361	Valid
	X1.3	0,698	0,361	Valid
	X1.4	0,708	0,361	Valid
	X1.5	0,629	0,361	Valid
	X1.6	0,539	0,361	Valid
	X1.7	0,566	0,361	Valid
	X1.8	0,589	0,361	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,590	0,361	Valid
	X2.2	0,694	0,361	Valid
	X2.3	0,545	0,361	Valid
	X2.4	0,571	0,361	Valid
	X2.5	0,694	0,361	Valid
	X2.6	0,631	0,361	Valid
	X2.7	0,610	0,361	Valid
	X2.8	0,583	0,361	Valid
	X2.9	0,557	0,361	Valid
	X2.10	0,522	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,550	0,361	Valid
	Y1.2	0,611	0,361	Valid
	Y1.3	0,582	0,361	Valid
	Y1.4	0,542	0,361	Valid
	Y1.5	0,678	0,361	Valid
	Y1.6	0,699	0,361	Valid
	Y1.7	0,569	0,361	Valid
	Y1.8	0,511	0,361	Valid

Sumbr: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 uji validitas yang dilakukan, setiap butir pertanyaan r hitung $\geq r$ tabel 0.361, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengindikasikan stabilitas dan konsistensi dari suatu alat ukur atau instrument terhadap konsep dan membantu untuk menilai kebaikan suatu alat ukur tersebut Saunders, Lewis & Thornhill, 2012 dalam (Zulkarnain Lubis 2017).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, *Cronbach's Alpha*, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode *Anova Hoyt*.

Dalam penelitian uji reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha, karena dalam penelitian ini jawaban dari instrumen bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternatif jawaban). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan tertentu. Teknik reliabilitas semacam ini disebut *Interbal Consistency*. Menurut Hair 2010 dalam (Zulkarnain, 2017) Reliabilitas *Coronbach Alpha* diklasifikasikan berdasarkan indeks kalsifikasinya yaitu.

Jika nilai α lebih dari 0,9, maka dapat dikategorikan sangat baik atau hampir sempurna.

1. Kemudian apabila nilai α diantara 0,8 dan 0,9 maka dikategorikan baik.
2. Jika nilai α diantara 0,6 dan 0,7 dapat dikatakan moderat atau sedang
3. Namun apabila nilai α kurang dari 0,6 hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang rendah

Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana:

α = adalah koefisien *Cronbach Alpha*

k = adalah jumlah item dalam instrumen pengukuran

$\sum s_i^2$ = adalah jumlah varians item

s_t^2 = adalah varians total

Berdasarkan survei kusioner, kusioner telah diberikan kepada 30 responden untuk menguji valid tidaknya seluruh kusioner yang akan digunakan.

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,754	Reliabel
X2	0,787	Reliabel
Y1	0,733	Reliabel

Sumbr: Data diolah tahun 2025

Dari keterangan Tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa masing masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (Fasilitas, Keamanan dan Kepuasan Pengunjung) dapat dikatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik akan memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas tidak dilakukan pada masing masing variabel namun pada masing masing pada nilai residualnya. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi residual adalah dengan uji normal *PP*

Plot dan *Uji Kolmogorov-Smirnov*. Menurut (Zulkarnain Lubis, 2017) dengan menggunakan uji normal *PP Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov* data dapat dikatakan berdistribusi normal jika:

1. Jika data normal maka titik akan mengikuti dan mendekati garis diagonal pada grafik *PP Plot*.
2. Jika data berdistribusi normal, maka akan mendapatkan suatu variabel baru yaitu residual dari model regresi yang digunakan.
3. Jika data normal, maka hasil dari hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* akan lebih besar atau $>$ dari 0,05.

3.8.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Untuk mendeteksi heteroskedasitas dapat dilakukan dengan metode *Scatter Plot* dengan menggunakan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya). Menurut Lubis & Osman dalam (Zulkarnain Lubis, 2017) model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji heteroskedasitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser, uji park atau uji white. Jika pada uji tersebut tidak terdapat pola tertentu

pada grafik dan titik-titik menyebar dan melebar, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Garson 202 dalam (Zulkarnain Lubis, 2017) uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Metode ini sering digunakan untuk menguji adanya gangguan multikolinearitas. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu . Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan uji *Tolerance*. Uji multikolinearitas dengan metode tolerance dapat dikatakan valid jika:

1. Nilai *tolerance* lebih besar dai atau $>$ dari 0,1, maka tidak ada masalah dengan multikolinearitas.
2. Nilai VIF lebih kecil dari atau $<$ 10, maka hal ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*).

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden terhadap struktur modal. Teknik analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing masing koefisien regresi variabel bebas dan mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan Kecamatan Pangaribuan yang dinyatakan dengan fungsi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi X_1 (Pelatihan kerja)

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi X_1 (Pengembangan karir)

e = Error

3.9.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

3.9.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan batasan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.9.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.9.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali 2018 dalam (Alfifto, 2024), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. 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 Tingkat kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di puskesmas pangaribuan akan semakin meningkat
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur 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 semakin meningkat
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Pangaribuan

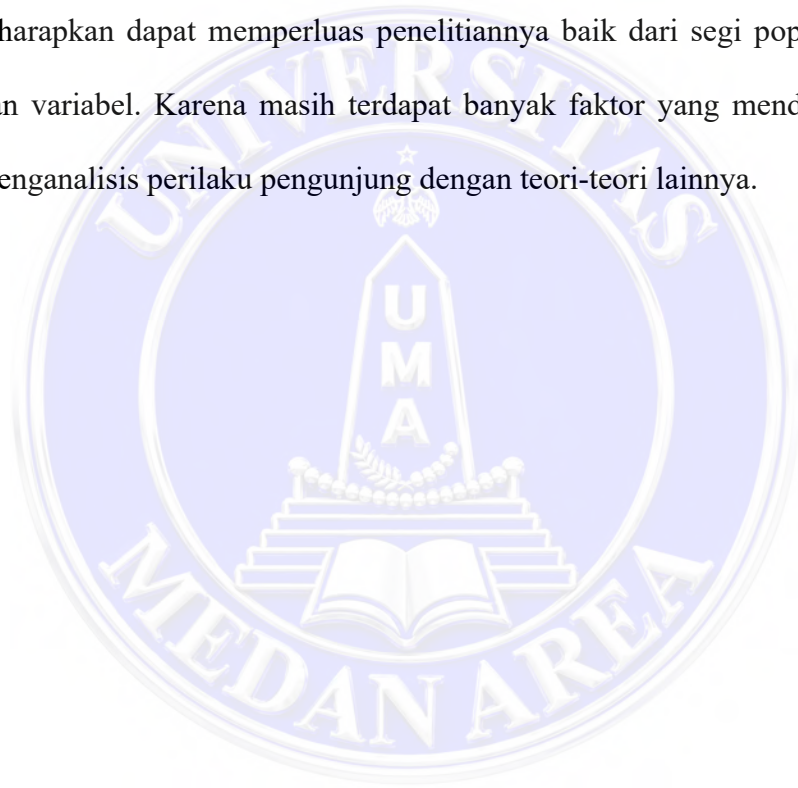
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak Puskesmas Pangaribuan diharapkan untuk lebih meningkatkan pelatihan kerja yang diberikan kepada aparatur sipil negara, melengkapi fasilitas atau materi yang mendukung tentang pelatihan kerja, agar mampu

mencapai kinerja yang baik.

2. Kepada pihak Puskesmas Pangaribuan diharapkan lebih membuka peluang untuk perkembangan karir aparatur sipil negara, karena para aparatur sipil negara puskesmas pangaribuan selalu memiliki niat yang kuat untuk dipromosikan keposisi yang lebih tinggi.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama diharapkan dapat memperluas penelitiannya baik dari segi populasi, sampel dan variabel. Karena masih terdapat banyak faktor yang mendukung dalam menganalisis perilaku pengunjung dengan teori-teori lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya. (2020). Perancangan Sistem Informasi Puskesmas Berbasis Web. *Jurnal Ikra - Ith Informatika*, 4(103), 12–19.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Alfifto. (2024). No Template skripsi akhir. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- 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>
- 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.
- Dwi Lestari Sulistyaningrum, S. O. P. (2023). *VARIABLE 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.
- 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>
- 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.
- 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>
- 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>
- 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.
- 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>
- Mangkunegara. (2008). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- 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.

- 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>
- 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>
- 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>
- Novianti., et al. (2023)., *Elli Widia 2*, . 12(November), 771–785.
- 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>
- Nurwasilah, S., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Aparatur Sipil Negara Di Upt Puskesmas Besuki. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(9), 2148. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i9.3625>
- Purwanto. (2019). Variabel Dalam Pendidikan. *Teknodik*, 10(18), 1–20. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rasmiyati, M. I., Noer, E., & Betaubun, S. (2023). Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Self Efficacy Pada PT. PLN ULP. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 14(2), 11–23. <https://doi.org/10.35724/jies.v14i2.5663>
- Ratnawati, R., Maryadi, M., & Gusti, D. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2 SE-Articles), 176–184. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1866>
- Rifan Prasetyo. (2019). *Rifan Prasetyo, 2009*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, A. D., Jaya Putra, A. N., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Retensi Aparatur Sipil Negara dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal*

Administrasi Nusantara, 3(9), 44–53.

Setyo Widodo, D. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 956–962. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.177>

Siti Nurwasilah et.all. (2016). *PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INETRVENING PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI UPT PUSKESMAS BESUKI*. 1–23.

Suryantiko, Daru., & Lumintang, Genita. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AIR MANADO)*.

Sutabri, T., & Sari, D. N. (2025). *Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Aplikasi Satu Sehat Pada UPTD Puskesmas Cempaka*. 8(April 2024), 14–22.

Tafonao, A., Dakhi, Y., Waruwu, Y., Raya, U. N., Artikel, I., Kerja, P., & Education, J. (2025). *Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor dinas pendidikan kabupaten nias selatan*. 13(1), 722–728.

Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>

Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol 4(4), 106–111.

Wibowo, C. A. (2021). *ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy Sentoso*. 17(2), 93–105.

Winarno, M. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Laz Persada Jatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 46–58. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.558>

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Desain Kuesioner Penelitian. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Zulkarnain Lubis. (2017). *PANDUAN PRAKTIS PRAKTIKUM SPSS*. UNIVERSITAS MEDAN AREA.

LAMPIRAN



LAMPIRAN I: KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PUSKESMAS PANGARIBUAN PADA KECAMATAN PANGARIBUAN

1. LAMPIRAN KUSIONER PENELITIAN

1.1 Data Responden

1. Nama :
2. Jeni Kelamin
 - a. Laki- Laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 23 - 30 Tahun
 - b. 31- 40 Tahun
 - c. 40-50 Tahun
 - d. >50 Tahun
4. Posisi
 - a. Kepala Puskesmas
 - b. Dokter
 - c. Bidan
 - d. Perawat
 - e. Apoteker
 - f. Kesmas
 - g. Tata Usaha
 - h. Bendahara
 - i. Admin
 - j. Dokter Gigi

1.2 Petunjuk pengisian

Berilah tanda centang /checklist (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Responden dapat memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) :

1.3 Daftar Pernyataan Variabel

A. Daftar Pernyataan Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Indikator Tujuan Pelatihan					
1	Pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan membantu saya mencapai tujuan kerja dengan lebih baik.					
2	Pelatihan yang diberikan pada Puskesmas Pangaribuan membantu memperjelas arah dan tujuan pekerjaan saya sehari-hari					
	Indikator Materi Pelatihan					
3	Materi pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4	Materi pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan membuat saya lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
	Indikator Metode Pelatihan					
5	Metode pelatihan yang digunakan pada Puskesmas Pangaribuan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan					
6	Metode pelatihan yang diterapkan pada Puskesmas Pangaribuan membuat pelatihan menjadi lebih menarik dan interaktif					
	Indikator Kualifikasi Peserta					
7	Peserta pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan materi pelatihan					
8	Kualifikasi peserta pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban					

B. Daftar Pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Indikator Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir					
1	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam proses pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan					
2	Kesempatan promosi dan pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan tersedia bagi semua karyawan tanpa diskriminasi					
	Indikator Kepedulian Para Atasan					
3.	Saya merasa atasan peduli dengan masalah dan kebutuhan terkait pekerjaan pada Puskesmas Pangaribuan					
4	Kepedulian atasan membuat saya merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja pada Puskesmas Pangaribuan					
	Indikator Informasi Tentang Peluang					
5	Saya mendapatkan informasi yang cukup tentang peluang promosi jabatan pada Puskesmas Panagribuan					
6	Informasi mengenai kriteria promosi disampaikan secara terbuka dan jelas kepada semua Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan					
	Indikator Adaya Minat Untuk Diprmosikan					
7	Saya memiliki minat yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi pada Puskesmas Panagribuan					
8	Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan kinerja agar dapat dipromosikan pada Puskesmas Pangaribuan.					
	Indikator Tingkat Kepuasan					
9	Saya puas dengan kesempatan pengembangan karir yang saya terima pada Puskesmas Pangaribuan.					
10	Saya puas dengan sistem promosi dan penghargaan pada Puskesmas Pangaribuan					

A. Daftar Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Indikator Bangga Dengan Pekerjaan					
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan					
2	Dukungan dari pelatihan dan pengembangan karir meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja pada Puskesmas Pangaribuan.					
	Indikator menyenangkan pekerjaan					
3	Saya semakin menyenangkan dan mencintai pekerjaan saya setelah saya mngikuti pelatihan kerja dan pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan.					
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan saya, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan.					
	Indikator Bergairah Dengan Pekerjaan					
5	Saya merasa semangat dan antusias saat bekerja karena adanya dukungan pelatihan dan pengembangan karir pada Puskesmas Pangaribuan.					
6	Kebahagiaan saya dalam bekerja meningkat seiring dengan pengembangan kemampuan melalui pelatihan kerja pada Puskesmas Pangaribuan.					
	Indikator Bertanggung Jawab dengan Pekerjaan					
7	Pelatihan dan pengembangan karir membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas					
8	Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan adalah bagian penting dari pengembangan karir saya					

Lampiran II: Data dan Hasil Penelitian

1. Data Tabulasi

1. Data Tabulasi pelatihan Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTALX1
3	3	2	2	3	3	2	3	21
2	1	3	2	1	3	3	2	17
3	3	2	1	2	3	1	2	17
3	2	2	1	1	2	3	2	16
2	3	2	2	2	3	2	4	20
3	2	3	3	3	2	2	2	20
3	3	3	1	3	2	2	2	19
3	3	2	1	3	2	1	2	17
3	3	3	2	1	2	1	2	17
4	3	3	2	3	3	4	3	25
2	3	2	3	3	3	3	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	2	3	2	23
3	2	2	2	2	3	2	2	18
3	4	2	3	2	3	3	2	22
3	3	2	3	4	5	4	4	28
2	3	2	2	3	2	4	3	21
3	3	4	4	4	3	4	2	27
4	2	3	3	3	4	2	2	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	2	3	3	2	3	3	21
3	3	2	2	2	3	3	2	20
4	3	2	4	3	4	4	4	28
3	3	1	2	3	2	3	3	20
4	2	3	4	4	3	2	3	25
2	2	1	3	2	2	3	3	18
5	4	4	3	3	4	4	3	30
3	2	1	5	2	2	1	2	18
4	2	3	3	3	4	3	1	23
3	2	2	3	4	2	2	2	20
3	2	3	2	4	4	4	2	24
3	2	1	2	2	2	2	1	15
3	3	4	3	2	4	4	2	25
3	4	3	4	4	2	2	2	24
3	3	1	2	1	2	2	2	16
4	3	3	4	3	4	4	3	28
3	1	2	2	2	2	4	3	19
3	2	3	2	3	4	3	3	23
4	4	3	2	3	3	3	3	25
4	3	3	2	2	3	3		20
3	2	2	3	5	3	4	3	25
3	4	3	3	3	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	3	5	3	3	4	2	2	24
3	4	1	2	1	2	2	3	18
4	2	3	2	3	3	2	4	23
3	3	4	2	2	4	2	2	22
4	4		4	4	2	2	3	23
3	3	3	2	4	3	4	3	25

2. Data Tabulasi Pengembangan Karir (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
2	3	2	2	4	4	4	4	2	1	28
3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	35
3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	24
3	3	2	1	2	2	5	3	4	1	26
3	3	2	2	3	2	3	4	5	3	30
3	2	1	4	1	1	3	2	2	2	21
3	3	4	2	2	2	2	3	2	1	24
3	1	2	3	2	2	5	4	2	2	26
3	2	3	2	3	3	5	4	3	4	32
2	2	4	2	3	3	5	5	3	3	32
2	2	3	3	2	3	5	4	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	1	3	2	4	4	3	2	28
3	2	3	3	2	1	4	5	2	3	28
2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	29
4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	32
3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	31
3	2	2	2	3	3	5	5	3	3	31
3	3	2	3	4	3	4	5	2	3	32
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
2	2	3	2	2	3	5	5	3	2	29
3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	30
4	4	3	3	3	2	5	5	1	2	32
4	2	4	5	3	2	4	4	4	3	35
3	2	4	4	2	4	5	4	4	2	34
3	1	4	2	4	5	4	1	3	2	29
4	3	4	3	4	2	5	4	2	2	33
4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	31
2	2	3	3	2	2	5	5	4	3	31
2	3	4	4	2	2	5	4	3	2	31
3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	33
3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	32
2	2	2	3	4	3	5	4	2	2	29
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
3	2	4	4	2	4	2	4	4	2	31
4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	34
4	2	3	5	2	4	5	2	2	3	32
2	4	2	4	5	4	5	2	2	3	33
2	2	2	2	3	3	5	4	2	2	27
2	2	2	3	2	3	4	5	3	3	29
5	3	4	3	4	3	3	5	2	3	35
2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	26
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
2	2	5	3	3	2	2	4	3	2	28
2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	27
2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	30
2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	31
4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	33
3	2	4	5	4	1	3	3	2	3	30

3. Data Taulasi Variabel Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTALY1
4	1	3	3	2	3	2	3	21
3	1	3	2	2	2	3	1	17
5	2	3	2	1	4	3	1	21
3	2	3	2	3	2	2	2	19
2	3	3	3	2	1	2	2	18
1	2	1	1	2	2	1	2	12
1	3	2	2	3	2	3	5	21
5	4	3	2	2	1	2	4	23
3	4	3	3	5	4	4	5	31
2	3	3	4	4	4	4	5	29
2	2	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	4	3	4	3	4	4	26
3	3	2	3	4	2	4	5	26
3	3	3	3	2	3	3	4	24
5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	2	2	2	2	3	3	4	21
2	3	3	2	4	3	2	3	22
2	3	2	3	3	2	4	4	23
4	4	3	2	3	4	4	4	28
2	2	3	2	3	3	3	4	22
2	2	2	3	2	3	3	4	21
3	4	2	3	3	3	3	4	25
4	2	4	2	4	4	5	1	26
2	2	3	3	3	3	3	4	23
2	4	2	3	5	4	5	4	29
3	3	3	2	2	3	4	4	24
1	2	3	2	4	3	4	2	21
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	2	4	2	2	2	3	4	23
2	3	3	3	2	2	2	4	21
2	4	4	2	2	4	3	2	23
2	3	3	2	4	2	3	4	23
3	4	2	3	4	3	3	4	26
2	3	4	2	5	3	4	2	25
2	2	3	2	3	4	4	4	24
4	2	3	5	3	3	3	2	25
4	3	4	2	2	4	2	2	23
3	2	3	3	2	2	3	2	20
2	4	4	4	4	4	3	4	29
4	2	3	3	4	3	2	1	22
2	2	3	3	2	2	2	4	20
5	5	5	4	4	4	5	5	37
2	3	5	4	2	4	4	3	27
2	2	2	3	4	4	3	4	24
2	3	3	4	2	4	4	4	26
4	2	3	4	4	1	2	2	22
3	2	2	4	4	3	4	4	26
3	2	2	2	3	3	3	2	20

2. Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki- Laki	15	30,6%
Perempuan	34	69,4%
Total	49	100%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
23 - 30 Tahun	32	65,5
31-40 Tahun	16	32,7%
41-50 Tahun	1	2,0%
>50 Tahun	0	0%
Total	49 orang	100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Kepala Puskesmas	1	2,0%
Dokter	4	8,2%
Bidan	9	18,4%
Perawat	18	36,7
Apoteker	4	8,2%
Kesmas	4	8,2%
Tata Usaha	4	8,2%
Bendahara	1	2,0
Admin	3	6,1%
Dokter Gigi	1	2,0%
Total	49 orang	100%

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji validitas variabel X1

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	PELATIHAN_KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.436*	.390*	.355	.158	.199	.184	.163	.592**
	Sig. (2-tailed)		.016	.033	.054	.404	.291	.330	.389	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.436*	1	.507**	.434*	.072	-.007	.229	.062	.568**
	Sig. (2-tailed)	.016		.004	.017	.707	.971	.224	.747	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.390*	.507**	1	.426*	.394*	.298	.392*	.101	.698**
	Sig. (2-tailed)	.033	.004		.019	.031	.109	.032	.594	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.355	.434*	.426*	1	.416*	.247	.129	.454*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.054	.017	.019		.022	.188	.496	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.158	.072	.394*	.416*	1	.349	.257	.462*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.404	.707	.031	.022		.059	.170	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.199	-.007	.298	.247	.349	1	.265	.304	.539**
	Sig. (2-tailed)	.291	.971	.109	.188	.059		.157	.102	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.184	.229	.392*	.129	.257	.265	1	.286	.566**
	Sig. (2-tailed)	.330	.224	.032	.496	.170	.157		.126	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.163	.062	.101	.454*	.462*	.304	.286	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.389	.747	.594	.012	.010	.102	.126		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PELATIHAN_KERJA	Pearson Correlation	.592**	.568**	.698**	.708**	.629**	.539**	.566**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

2. Uji Validitas Variabel X2

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	PENGEMBANGAN KARIR
X2.1	Pearson Correlation	1	.641**	.368*	.082	.208	.321	.237	.058	.304	.327	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.665	.270	.084	.207	.761	.103	.078	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.641**	1	.538**	.144	.468**	.372*	.210	.192	.523**	.225	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.448	.009	.043	.265	.309	.003	.232	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.368*	.538**	1	.239	.313	.200	.098	.177	.248	.101	.545**
	Sig. (2-tailed)	.045	.002		.203	.092	.288	.606	.350	.186	.594	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.082	.144	.239	1	.555**	.333	.048	.361	.177	.149	.517**
	Sig. (2-tailed)	.665	.448	.203		.001	.072	.801	.050	.350	.433	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.208	.468**	.313	.555**	1	.379*	.284	.421*	.360	.237	.694**
	Sig. (2-tailed)	.270	.009	.092	.001		.039	.128	.021	.051	.208	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.321	.372*	.200	.333	.379*	1	.296	.248	.528**	.103	.631**
	Sig. (2-tailed)	.084	.043	.288	.072	.039		.113	.187	.003	.590	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.237	.210	.098	.048	.284	.296	1	.541**	.199	.497**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.207	.265	.606	.801	.128	.113		.002	.291	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.058	.192	.177	.361	.421*	.248	.541**	1	.015	.284	.583**
	Sig. (2-tailed)	.761	.309	.350	.050	.021	.187	.002		.937	.129	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.304	.523**	.248	.177	.360	.528**	.199	.015	1	.120	.557**
	Sig. (2-tailed)	.103	.003	.186	.350	.051	.003	.291	.937		.527	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.327	.225	.101	.149	.237	.103	.497**	.284	.120	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.078	.232	.594	.433	.208	.590	.005	.129	.527		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.590**	.694**	.545**	.517**	.694**	.631**	.610**	.583**	.557**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.001	.001	.003	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

3. Uji Validitas Variabel Y

Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	KEPUASAN KERJA
Y1.1	Pearson Correlation	1	.374*	.297	.366*	.243	.053	.140	.188	.550**
	Sig. (2-tailed)		.042	.111	.047	.196	.780	.461	.321	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.374*	1	.064	.179	.445*	.490**	.198	.130	.611**
	Sig. (2-tailed)	.042		.737	.345	.014	.006	.295	.493	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.297	.064	1	.312	.095	.335	.329	.213	.582**
	Sig. (2-tailed)	.111	.737		.094	.616	.071	.075	.259	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.366*	.179	.312	1	.141	.189	.214	.307	.542**
	Sig. (2-tailed)	.047	.345	.094		.457	.316	.257	.099	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.243	.445*	.095	.141	1	.531**	.380*	.403*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.196	.014	.616	.457		.003	.039	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.053	.490**	.335	.189	.531**	1	.362*	.332	.699**
	Sig. (2-tailed)	.780	.006	.071	.316	.003		.049	.073	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.140	.198	.329	.214	.380*	.362*	1	-.031	.569**
	Sig. (2-tailed)	.461	.295	.075	.257	.039	.049		.869	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.188	.130	.213	.307	.403*	.332	-.031	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.321	.493	.259	.099	.027	.073	.869		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUA SAN_KE RJA	Pearson Correlation	.550**	.611**	.582**	.542**	.678**	.699**	.569**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.002	.000	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

4. Uji Reliabilitas Vriabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	8

5. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

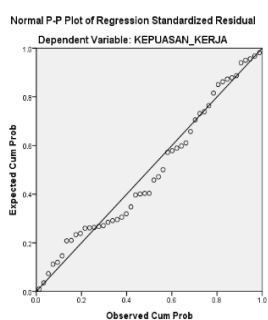
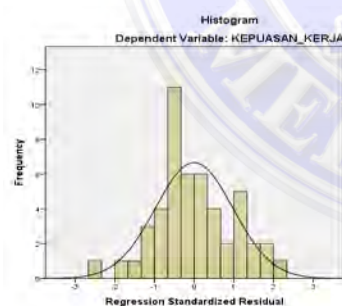
6. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

C. Uji Asumsu Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

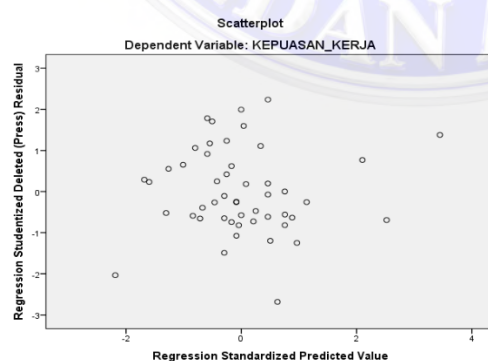
2. Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

3. Uji Heteroskedasitas



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

D. Uji Regresi Linear BergandaCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (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

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (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

2. 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			

3. Uji R square

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



Lampiran 3

Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.ekonomi.uma.ac.id **E-Mail:** ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 2540/FEB/01.1/VIII/2025
Lamp. : -
Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Pimpinan Puskesmas Pangaribuan
Kecamatan Pangaribuan
di –
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Puskesmas Pangaribuan Kecamatan Pangaribuan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Sanjaya Pakpahan
NPM	: 218320161
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangaribuan Kecamatan Pangaribuan**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Puskesmas Pangaribuan Kecamatan Pangaribuan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Medan, 06 Agustus 2025

A.n Dekan,
Kepala Bidang Minat Bakat dan
Inovasi Program Studi Manajemen



A.n Dekan, SE, M.Si





Surat Selesai Riset



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS PANGARIBUAN
Jl. Siliwangi No 02 Kec. Pangaribuan Kode Pos 22472
Email: pangaribuanpuskesmas@gmail.com Telp : 082272474754



Pangaribuan, 10 September 2025

Nomor : 445 / 13.1.1-14 /IX /2025
Lampiran : -
Perihal : Selesai Melakukan Penelitian

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di
Medan**

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di bawah ini:

No	NIM	Nama	Program Studi
1	218320161	Sanjaya Pakpahan	Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di Puskesmas Pangaribuan, kecamatan Pangaribuan, kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ka. UPT Puskesmas Pangaribuan
Kecamatan Pangaribuan



dr. Elfrida Manton Elfrida Purba
NIP: 198411112014092001

Dipindai dengan CamScanner