



SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BPJS KESEHATAN KOTA PADANG**

Oleh

**NAMA : PUTRI LIANA
NIM : 21070004
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

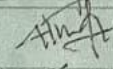
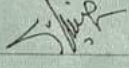
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2025**

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 14 Juli 2025.

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang
Nama : Putri Liana
Nim : 21070004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	
3.	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing II

Nurhaida, S.E, M.M

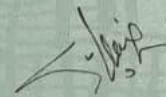
Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Immu Puteri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Liana

NIM : 21070004

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 18 Juli 2025
Yang menyatakan



Putri Liana
21070004

HAK CIPTA

Hak cipta milik **PUTRI LIANA** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Waa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini ditulis sebagai bentuk untuk menuntaskan Pendidikan hingga memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, mulai awal perkuliahan hingga penyelesaian proposal ini. Tidak mudah dalam proses penyusunan proposal ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Tuhan semesta alam yang telah memberikan petunjuk, anugerah, dan kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan Proposal Penelitian ini.
2. Terutama pada kedua orang tua saya Ayah Yasrul Efendi dan Umak Lisma senantiasa memberikan do'a terbaik di setiap langkah Liana, selalu menjadi *support system* terbaik untuk saya, selalu memberikan semangat untuk apapun yang saya lakukan, dan do'a mereka menjadi penguat untuk saya *In Syaa Allaah. Syukron Jazakumullaahu khoiran.*
3. Bunda Dr. Tri Irfa Indrayani.M.Pd sebagai pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini begitu sabar dalam mengarahkan saya.
4. Ibu Nurhaida, SE.M.M sebagai pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini begitu sabar dalam mengarahkan saya.
5. Ibu Leli Suwita, SE.M.M sebagai penguji I dalam penyelesaian skripsi ini memberikan banyak masukan dan saran.

6. Ibu Usmiar, SE. MSi sebagai penguji II dalam penyusunan skripsi ini memberikan banyak saran dan masukan.
 7. Buk Usmiar, SE. MSi sebagai Kepala Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
 8. Buk Immu Putri Sari, SE. MSi sebagai Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
 9. Dan tanpa terkecuali semua dosen serta staf administrasi dan akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah berbagi ilmu, bekerja sama, berbagi pengalaman, dan pelayanan yang baik kepada setiap mahasiswa selama proses perkuliahan yang telah dilalui.
- Pada penulisan tugas akhir ini masih banyak salah dan kurangnya, oleh karena itu saya mengharapkan masukan-masukan untuk pencapaian yang lebih baik kedepannya. Tanpa perpanjangan kata saya mengucapkan Syukur atas kelancaran penyusunan skripsi ini, harapkan skripsi ini bisa memberikan manfaat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen, terutama bagi saya penulis skripsi ini.

Padang 19 Mei 2025

Putri Liana
21070004

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang

PUTRI LIANA

NIM 21070004

Program Studi Manajemen

Email : putriliana067@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan di BPJS Kesehatan Kota Padang bertujuan untuk mengkaji pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kota Padang dengan sampel sebanyak 72 responden yang diambil menggunakan teknik jenuh sampling. Metode analisis yang digunakan meliputi regresi liner berganda, uji t, uji f. hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung $2,256 > t\text{-tabel } 1,995$ dan signifikansi $0,027 < 0,05$. Pengembangan Karir juga berpengaruh signifikan dengan t-hitung $2,687 > t\text{-tabel } 1,995$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh t-hitung $6,744 > t\text{-tabel } 1,995$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Analisis simultan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai f-hitung $20,933 > f\text{-tabel } 2,74$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 48%, dan sisanya 52% yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah variabel yang tidak disertakan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

The Influence of Job Training, Career Development, and Competence on Employee Performance at BPJS Kesehatan Padang City

PUTRI LIANA

Student ID: 21070004

Management Study Program

Email: putriliana067@gmail.com

Abstract

This study, conducted at BPJS Kesehatan in Padang City, aims to examine the influence of Job Training, Career Development, and Competence on Employee Performance. The sample consisted of 72 respondents selected using a saturated sampling technique. The analysis methods used include multiple linear regression, t-test, and F-test. The t-test results show that Job Training has a significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.256 > t-table value of 1.995 and a significance level of 0.027 < 0.05. Career Development also has a significant effect, with a t-value of 2.687 > t-table value of 1.995 and a significance level of 0.009 < 0.05. Competence significantly affects Employee Performance as indicated by a t-value of 6.744 > t-table value of 1.995 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneous analysis shows that Job Training, Career Development, and Competence collectively influence Employee Performance, with an F-value of 20.933 > F-table value of 2.74 and a significance level of 0.000 < 0.05. In this study, Job Training, Career Development, and Competence influence Employee Performance by 48%, while the remaining 52% is influenced by other variables not included in the research.

Keywords: Job Training, Career Development, Competence, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1. Konsep Teoritis	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Pelatihan Kerja.....	13
2.1.3. Pengembangan Karir.....	19
2.1.4. Kompetensi	23
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.4. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.1.1. Jenis Penelitian.....	32
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.3.1. Devenisi Operasional	33
3.3.2. Pengukuran Variabel.....	34
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1. Data Penelitian	35
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3.5. Metode Analisis Data.....	36
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
3.5.2. Tingkat Capaian Responden	37
3.5.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	37
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.5. Regresi Linier Berganda	39
3.5.6. Uji Hipotesis	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44

4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1. Sejarah BPJS Kesehatan	44
4.1.2. Lokasi BPJS Kesehatan Cabang Kota Padang.....	46
4.1.3. Visi dan Misi BPJS Kesehatan.....	47
4.1.4. Struktur Organisasi BPJS Kesehatan Cabang Kota Padang	48
4.2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	52
4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bertugas	53
4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Ijazah Terakhir	53
4.6. Uji Validitas	53
4.6.1. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1).....	54
4.6.2. Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2).....	54
4.6.3. Uji Validitas Kompetensi (X_3)	56
4.6.4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	57
4.7. Uji Reliabilitas	57
4.8. Tingkat Capaian Responden (TCR).....	58
4.8.1. Pelatihan Kerja (X_1)	58
4.8.2. Pengembangan Karir (X_2).....	59
4.8.3. Kompetensi (X_3)	60
4.8.4. Kinerja Pegawai (Y)	61
4.9. Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.10. Uji Asumsi Klasik.....	62
4.10.1 Uji Normalitas.....	62
4.10.2 Uji Multikolinearitas	63
4.10.3. Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.10.4. Uji Autokorelasi.....	65
4.11. Uji Hipotesis	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4.11.1. Uji Parsial (t)	66
4.11.2. Uji Simultan (F)	68
4.11.3. Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.12. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda	69
4.13. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh Perusahaan, dalam suatu Perusahaan yang menggerakkan aset lainnya adalah manusia. Oleh karena itu, Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia seiring dengan banyaknya tantangan yang akan dihadapi oleh Perusahaan. Dengan demikian, hendaklah Perusahaan berupaya untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan harus mengelola Sumber daya manusia di suatu Perusahaan. Tak jarang pimpinan menghadapi tantangan bagaimana agar dapat meningkatkan kinerja demi terwujudnya target-target Perusahaan. (Susiawa Dan Muhid, 2015 hal.304)

Di zaman yang semakin canggih dan berkembang pelatihan kerja, pengembangan karier dan kompetensi kita sangat sering mendengar di berbagai Perusahaan, instansi, lembaga dan dalam instansi. Dapat kita ramalkan untuk mahir dalam pekerjaan dan mampu menjalankan tugas dengan baik sangat penting adanya pelatihan kerja, pengembangan karier dan kompetensi untuk tenaga kerja. Manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimiliki, tenaga kerja dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat berdaya guna bagi organisasi atau lembaga lainnya, dengan prestasinya dalam bekerja tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (62:2016) menyampaikan pelatihan yang diberikan

kepada para karyawan ialah sebagai bentuk memberikan pengetahuan agar meningkatkan keahlian serta terbentuknya sikap yang baik sehingga karyawan mahir dan mampu dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diamanahkan yang tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Perusahaan. Agar terbentuknya sumber daya manusia yang terampil di dalam suatu Perusahaan maka pelatihan kerja sebagai bentuk untuk membenutk tenaga kerja yang diinginkan Perusahaan.

Menurut Napitupulu et al, (2017) menyebutkan Pengembangan Karir sebagai bentuk peluang yang diberikan kepada karyawan yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. (Keseger,2013) menyebutkan Pengembangan karir salah satu bentuk Perusahaan memberdayakan tenaga-tenaga kerja yang ada dalam suatu Perusahaan dimana yang telah memenuhi kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman sebagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Sadarmayanti (2014:32) menyebutkan kompetensi sebagai kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan “Kompetensi ialah, kemampuan yang telah ada pada diri seseorang/individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan tingkatan ataupun prilaku yang berbeda. Kompetensi adalah karakter pada diri seseorang/individu yang terkait pada kirteria kerja yang efektif.”

Pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi tenaga kerja begitu penting dalam Perusahaan, memposisikan tenaga kerja secara langsung dalam suatu tugas tidak memberikan kepastian bahwa tugas itu dijalankan dengan

optimal. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan kerja pengembangan karir dan kompetensi sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat dimasa mendatang.

BPJS Kesehatan Kota Padang memiliki tugas dalam jaminan Kesehatan yang berlaku bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan membentuk jaminan Kesehatan dengan adanya program asuransi yang bekerja sama dengan berbagai rumah sakit di Indonesia. Untuk mendukung layanannya, BPJS kesehatan melayani baik secara langsung melalui kantor dan *online* melalui *website* BPJS yang dapat diakses secara online. Pembukaan atau pendaftaran BPJS juga sangat mudah dengan jumlah iuran BPJS kesehatan yang juga terjangkau. Berbagai keperluan terkait layanan BPJS Kesehatan juga bisa dilakukan secara BPJS *online* seperti cek status BPJS kesehatan, pembayaran BPJS, dan lainnya.

Tabel 1.1
Data pegawai BPJS Kesehatan Kota Padang

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	18
2.	Perempuan	54
Jumlah	Jumlah seluruhan	72

Sumber: HRD BPJS Kesehatan Cabang Padang 2025

Pada tabel 1.1 merupakan data awal mengenai jumlah pegawai di BPJS Kesehatan, dapat dikatakan bahwa masih adanya complain dari pimpinan terkait pekerjaan karyawan di BPJS Kesehatan Kota Padang terkait adanya pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah ditetapkan. Terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh instansi sehingga perlunya meluruskan kesenjangan tersebut. Akhir-akhir ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

kinerja yang terdapat pada karyawan BPJS Kesehatan kota Padang dapat dikatakan masih ditemukan beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sebagaimana harapan perusahaan atau instansi yang telah ditargetkan, adanya keluhan-keluhan dari masyarakat yang berkunjung disana dikarenakan ada sebagian karyawan yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaannya.

Menimbang kembali Pelatihan di BPJS Kesehatan Kota Padang, dimana pelatihan belum terjalankan dengan maksimal karena untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan ada banyak hal yang harus dipertimbangkan dan harus disesuaikan dengan metode seperti apa yang akan diberikan dalam masa pelatihan. Dibuktikan dengan data pegawai yang mendapatkan penghargaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penghargaan Pegawai BPJS Kesehatan Kota Padang

No	Nama	Penghargaan
1	Delila Melati	Kepala Bidang Terbaik se Keduputan Wilayah Sumbagteng Jambi
2	Jatillah Rahnit	Verifikator PMR Terbaik se Keduputan Wilayah Sumbagteng Jambi

Sumber: HRD BPJS Kesehatan Kota Padang

Tabel 1.2 ini dapat kita ketahui hanya beberapa karyawan yang mendapatkan penghargaan dari sekian banyaknya karyawan BPJS Kesehatan Kota Padang. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan kerja, pengembangan karir yang tidak maksimal, dan rendahnya kompetensi. Oleh sebab itu, karena karyawan yang memiliki kompetensi rendah, sehingga hal ini membuat instansi harus mempertimbangkan pelatihan kerja serta metode pelatihan yang harus diberikan. Dari hasil wawancara dengan salah seorang pegawai BPJS Kesehatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

dimana pegawai tersebut menyampaikan “setiap instansi pasti mempunyai program pelatihan untuk para pegawai/karyawan, untuk pegawai BPJS Kesehatan ada beberapa yang belum mengikuti pelatihan. Sebab itulah kinerja tidak tercapai sesuai target. Dan terkait tentang pengembangan karir saya sekarang sedang melanjutkan Pendidikan, dimana hal ini nantinya akan mendukung pengembangan karir saya. Meskipun ada juga pegawai yang belum memiliki peluang untuk pengembangan karirnya.” Dari wawancara yang dilakukan peneliti ternyata ada beberapa pegawai BPJS Kesehatan yang belum mendapatkan pelatihan kerja dari instansi, sehingga kinerja pun tidak maksimal sebagaimana yang diharapkan. Selain itu, pengembangan karir dari seorang pegawai juga belum terlaksana dengan maksimal. Di samping itu masih ada keluhan yang dirasakan, hal ini dapat disebabkan karena ada beberapa pegawai yang belum mengikuti pelatihan kerja terkait dengan penugasan yang akan diberikan kepadanya. Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten menyebabkan target kinerja tidak maksimal tercapai.

Penelitian Dewi Anggraini (2020) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi secara bersama memiliki pengaruh sebesar 57,8% terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian Tandaju et.al (2019) dimana mereka menyebutkan menyatakan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan 53,4%. Penelitian juga dilakukan oleh Kristiana Sri Utami (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan 69,7%.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan maka saya sebagai penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja,**

Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bpjs Kesehatan Kota Padang”

1.2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang dipaparkan, dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya peneltiian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4. Untuk mengetahui pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dilakukannya penelitian ini untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam sebuah Perusahaan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Untuk dijadikan bahan rujukan dalam studi lanjutan mengenai kinerja pegawai.

3. Bagi Tempat Penelitian

Harapannya penelitian yang telah dijalankan di BPJS Kesehatan dapat memberikan manfaat dalam menciptakan dan memberdayakan tenaga kerja yang berkualitas sehingga terwujudkan pencapaian tujuan yang optimal dimasa mendatang.