

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KOTA PAREPARE

*The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of
Bpjs Health Employees City Of Parepare*

Farida¹, Muhammad Naim²

Email : frdaa97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and career development on the performance of BPJS Health employees in Parepare City. The samples used in this study were 53 BPJS Health employees. The method in this study was quantitative and the data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. analyzed by SPSS. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Training has a significant positive effect on the performance of BPJS Parepare, (2) Career Development has a significant positive effect on the performance of BPJS Parepare, (3) Training and Career Development together have an effect on the positive and significant impact on the Performance of BPJS Parepare.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan BPJS Kesehatan. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner yang dianalisis dengan SPSS. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, (3) Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada zaman modern dan globalisasi yang ada pada saat ini Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tenaga kerja merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimiliki, tenaga kerja dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna bagi organisasi atau lembaga atau perusahaannya dan prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan di tempat ia bekerja.

Pelatihan sebagai wadah untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016:62) mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar kerja. Pengembangan karir adalah suatu ancangan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan (Kaseger, 2013). Menurut Napitupulu et al, (2017) bahwa pengembangan karir yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

BPJS Kesehatan adalah badan penyelenggara jaminan sosial khusus untuk kesehatan. BPJS merupakan transformasi dari PT Akses (person), fungsi utama dari BPJS kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Pada prosesnya, BPJS Kesehatan membantu menjamin kesehatan dengan program-program asuransi kesehatan. Asuransi BPJS Kesehatan sangat mudah di akses dengan kerja sama rumah sakit yang sangat luas diseluruh 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.

BPJS Kesehatan kota Parepare berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan dilaksanakannya program pelatihan dan pengembangan karir. Diharap para karyawan BPJS Kesehatan kota Parepare yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan dari hasil survey terlihat masih banyak complain dari atasan di BPJS Kesehatan kota Parepare mengenai adanya pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau tidak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh tempat kerja menyebabkan perlunya menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga kerja dapat ditingkatkan dan akhirnya kesenjangan bisa berkurang atau tidak terjadi kesenjangan lagi. Fenomena yang sering terjadi akhir-akhir ini, yaitu masih ditemukan beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan

karyawan tersebut ada yang belum mengikuti pelatihan, dimana pelatihan ini seharusnya diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja. Serta Pengembangan karir yang belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektivitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berperan besar pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Halim et al. (2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Felola et al (2014) dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan kuat antara pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan, dan keunggulan kompetitif. Namun penelitian yang dilakukan oleh Caroline et al (2016) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dan pengembangan juga memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di BPJS Kesehatan Jl.Jendral Sudirman No.105, Cappa Galung, Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BPJS Kesehatan Kota Parepare yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi sebesar 53 orang maka peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik yaitu, yang pertama data primer yang berupa observasi, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan atau pertanyaan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kedua data sekunder yang berupa sejarah, demografi dan struktur organisasi desa, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti, dan Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan karakteristik data yang digambarkan dalam penelitian, kedua uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya data yang disusun dan sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*), ketiga analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Regresi Linier berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dianalisis dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Coefficients regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.065	.895		.073	.942
1 Pelatihan	.612	.072	.556	8.551	.000
Pengembangan Karir	.383	.055	.455	7.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2020

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,065 + 0,612 X_1 + 0,383 X_2 + e$$

Keterangan:

a = konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

b₁ b₂ = koefisien regresi persial untuk X₁, dan X₂

e = Residual Error

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0,612 artinya jika variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,612. Hal ini menggambarkan ketika nilai pelatihan naik maka kinerja karyawan akan naik.

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,383 artinya jika variabel pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,383. Hal ini menggambarkan ketika nilai pengembangan karir naik maka kinerja karyawan akan naik.

Nilai konstanta 0,065 artinya jika semua variabel *independen* (bebas) Pelatihan (X₁) dan Pengembangan karir (X₂) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan tetap 0,065 dan bernilai positif.

2. Uji Determinasi (R Square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Koefisien Nilai Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.928	.37636

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

Sumber : Output SPSS 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,965 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel *dependen* (terikat) dengan variabel *independen* (bebas) adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,931 yang berarti bahwa kemampuan variabel *independen* (bebas) yaitu pelatihan dan pengembangan karir untuk menjelaskan variabel *dependen* (terikat) yaitu kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare sebesar 93,1%. Sedangkan sisanya 06,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikan Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau secara individu antara X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Karyawan), dan X_2 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikan < tingkat kesalahan ($\alpha=0.05$) maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel *independen* secara parsial/individu terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika nilai Signifikan > tingkat kesalahan ($\alpha=0.05$) maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *independen* secara parsial/individu terhadap variabel *dependen*.

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,065	0,073	0,942	
Pelatihan (X_1)	0,612	8,551	0,000	H1 Diterima
Pengembangan Karir (X_2)	0,383	7,002	0,000	H2 Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Pada Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan $0,000 < 005$. Hal itu berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.

Uji Hipotesis 2

Pada Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikan variabel pengembangan karir $0,000 < 005$. Hal itu berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.

4. Uji Signifikan Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Berikut Hasil Uji F yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95.786	2	47.893	338.123	.000 ^b
Residual	7.082	50	.142		
Total	102.868	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer diolah 2020

Uji Hipotesis 3

Pada tabel diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $338.123 > 0,27$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Parepare.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan variabel Pelatihan pada Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$, maka H_1 diterima sehingga Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, artinya setiap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan pelatihan seorang karyawan. Kinerja para karyawan yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syifa Umra Syitah (2019) dan A.Sudrajat (2020) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan, berkualitas, dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan variabel Pengembangan karir pada Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima sehingga Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan pengembangan karir karyawan BPJS Kesehatan kota parepare. Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nurul Fizia dan M.Imam Muttaqijn (2018) bahwa pengembangan karir pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir penting bagi

peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara baik akan meningkatkan kinerja para karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 53 orang responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $338.123 > 0,275$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai $R Square$ yaitu $0,931 = 93,1\%$. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare sebesar $93,1\%$ sedangkan $06,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara terorganisir dan sesuai dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci Septia Ningsih (2019) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun berdasarkan hasil uji F (simultan) bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan pelatihan yang sesuai dan terus berkelanjutan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan pengembangan karir yang tepat maka karyawan akan menunjukkan melalui hasil kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji F, Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi BPJS Kesehatan Kota Parepare
 - a. Mengingat pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan kota parepare, maka pihak BPJS Kesehatan kota parepare harus memperhatikan faktor pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Faktor pelatihan dan pengembangan karir karyawan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas organisasi atau perusahaan saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.
 - b. Hendaknya pihak organisasi atau perusahaan harus memperhatikan tujuan, komponen, materi maupun metode dari pelatihan dan pengembangan karir agar kinerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik dan bahkan lebih ditingkatkan sehingga karyawan merasa dihargai serta kebutuhan mereka dapat terpenuhi.

- c. Agar lebih memaksimalkan kinerja karyawan maka pemberian pelatihan dan pengembangan karir sebaiknya disesuaikan dengan tujuan masing-masing baik sumber daya manusia maupun organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat lebih menggali informasi lebih mengenai BPJS Kesehatan Kota Parepare, adapun saran dari dosen penguji yang mungkin nantinya bisa menjadi rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dengan mengambil judul pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: Jejak Publisher
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fizia, Nurul & M.Imam Muttaqijn. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*. 3(1)
- Halim, Karina Oktaviana., Mona., Evelyn Loren., Devi Wijaya., Ina Namora., & Putri Siregar. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Manajemen*. Vol.8, No.1. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/download/1453/1130>
Diakses pada 20 april 2020
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kaengke, Abraham Samuel, Beenhard Tewel & Yantje Uhing. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*. 6(1): 341-350
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2827/2378> Diakses pada 20 april 2020
- Massie, Renaldy, Bernard Tewel & Greis Sandow. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15(5)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Napitupulu, S., Haryono, T., & Laksimi Riani, Et. Al. (2017). The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. *Internasional Journal Of Scientific Research And Management*,

06(01), 57-65. <https://Doi.Org/10.18535/ljsrm/V6i1.E109> Diakses pada 22 april 2020

Parabasari, Riana Dwi& Imam Baehaki. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(03)

Rosmad, Maskarto Lucky Nara & Jefry Romdonny. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Garda Utama. *Jurnal ISEI Business and Management Review*. 1(1): 30-36

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press

Syifa Umrah Syitah. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 4(3): 446-458

Sudrajat,A. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*. 5(1): 150-159

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Widayatama Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Biki Seru

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-13-2003-ketenagakerjaan> Diakses pada 30 april 2020