



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS I SURAKARTA

Rachmayanthi, Sakira Fauziah

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: yanthyrachma@yahoo.com, sakirafauziah.sf@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2024

Diterima: 12 Juli 2024

Terbit: 1 Agustus 2024

Keywords:

Training and

Development, Job

Satisfaction, Employees

Abstract

The limited training provided by the Surakarta Class I Detention Center and the low motivation of employees to participate in training result in less optimal employee competencies, which hampers individual development and impacts job satisfaction. This study aims to determine the effect of training and development on job satisfaction among employees at the Class I State Detention Center in Surakarta. The research method used is quantitative with a survey design. The researcher employed a non-probability purposive sampling technique, resulting in a sample of 73 employees as respondents. Before analyzing the data, the researcher conducted validity and reliability tests on the instruments. Data analysis involved normality tests, simple linear regression analysis, the coefficient of determination test, and significance testing. The results indicate that there is an effect of training and development on job satisfaction, as shown by a significance value of $0.000 < 0.05$, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_a . The coefficient b in the simple linear regression equation is positive at 0.133, indicating a positive and direct effect. The coefficient of determination test yielded an R Square value of 0.703, which shows that the effect of training and development as the independent variable on job satisfaction as the dependent variable is 70.3%, while the remaining 29.7% is influenced by other variables not discussed in this study. Therefore, it can be concluded that there is a significant positive effect of training and development on job satisfaction among employees at the Class I State Detention Center in Surakarta. Providing training and development can be used as a strategy to face new challenges as correctional officers.

Kata kunci:
Pelatihan dan
Pengembangan,
Kepuasan Kerja, Pegawai

Corresponding Author:
Rachmayanthy, E-mail :
yanthyrachma@yahoo.com

Abstrak

Minimnya pelatihan yang diberikan oleh Rutan Kelas I Surakarta dan rendahnya motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan membuat kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai menjadi kurang optimal sehingga menyebabkan terhambatnya pengembangan diri setiap pegawai yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *survey design*. Peneliti menggunakan sampel dengan teknik *non-probability purposive sapling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 pegawai sebagai responden. Sebelum menganalisis data, peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu. Selanjutnya, analisis data menggunakan uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, uji determinasi, dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien b pada persamaan regresi linier sederhana bernilai positif yaitu 0,133, maka menghasilkan pengaruh positif berbanding lurus. Hasil uji determinasi memperoleh nilai *R Square* sebesar 0,703 yang mana menunjukkan bahwa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta. Dengan diberikannya pelatihan dan pengembangan dapat dijadikan sebagai strategi dalam menghadapi tantangan baru sebagai petugas pemasyarakatan.

@Copyright 2024

PENDAHULUAN

Suatu organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia demi keberhasilan organisasinya karena sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam suatu organisasi. Begitu pula dalam organisasi pemasyarakatan yang membutuhkan pegawai yang mampu untuk mewujudkan tujuannya yaitu

memberikan jaminan perlindungan hak tahanan dan anak, meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian Warga Binaan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana, sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggung jawab, dan dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat dari pengulangan tindak pidana yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai pemasyarakatan yang memiliki kualitas unggul. Kualitas pegawai dapat dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman diri (Moses, 2012).

Dalam meningkatkan kualitas pegawai pemasyarakatan perlu diterapkan pelatihan dan pengembangan diri. Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara, seorang petugas pemasyarakatan memiliki sejumlah tanggung jawab yang harus diemban sesuai peraturan yang berlaku, salah satunya yaitu meningkatkan kompetensi dan keahliannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan bidangnya. Pengembangan diri seorang ASN telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa setiap ASN memiliki berhak dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Pengembangan potensi diri bagi setiap ASN juga diimplementasikan di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas I Surakarta sebagai unit pelaksana teknis Pemasyarakatan. Petugas Rutan Kelas I Surakarta dituntut harus berkualitas dan berkompeten. Kualitas petugas pemasyarakatan tersebut dapat dilihat dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang mereka dapatkan. Namun, realitanya pegawai di Rutan Kelas I Surakarta belum sepenuhnya dan maksimal dalam mendapatkan pelatihan dan pengembangan bagi dirinya. Padahal, pelatihan dan pengembangan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Dengan meningkatnya kompetensi yang ada di setiap pegawai akan mendukung pegawai untuk mendapatkan promosi. Dengan mendapatkan promosi jabatan tersebut, akan timbul kepuasan dari diri seorang pegawai dan meningkatkan semangat pegawai untuk melakukan pengembangan diri mereka. Selain dilihat dari promosi jabatan yang didapatkan, kepuasan kerja pegawai juga dapat dipengaruhi dari faktor kinerja yang dihasilkan. Kinerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta dapat kita lihat dari data SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang mana SKP merupakan tolak ukur kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai setiap tahunnya. Dengan hasil kinerja yang maksimal akan menumbuhkan rasa puas pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan begitu, perlu diberikannya pelatihan dan pengembangan kepada setiap pegawai di Rutan Kelas I Surakarta sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja yang unggul. Mengingat kebutuhan dan permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian untuk terbentuklah sebuah hipotesis yaitu :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kepuasan Kerja pegawai Rutan Kelas I Surakarta.

H_a : Terdapat pengaruh positif Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kepuasan Kerja pegawai Rutan Kelas I Surakarta.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan survey dengan desain *crosssectional* untuk memberikan gambaran numeric tentang kecenderungan dan sikap populasi dengan memeriksa sampel populasi tersebut selama periode waktu tertentu. Pada penelitian ini dilakukan uji korelasi dan uji regresi yang digunakan untuk melakukan analisis antara variabel pelatihan dan pengembangan (variabel independen) terhadap variabel kepuasan kerja (variabel dependen). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada objek dalam penelitian ini. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 73 responden yang mana merupakan pegawai di Rutan Kelas I Surakarta yang telah mengikuti pelatihan. Kemudian, jawaban dari responden yang telah terkumpul akan diolah dengan bantuan software SPSS versi 27 dan menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta.

Teori Variabel

Pelatihan dan Pengembangan

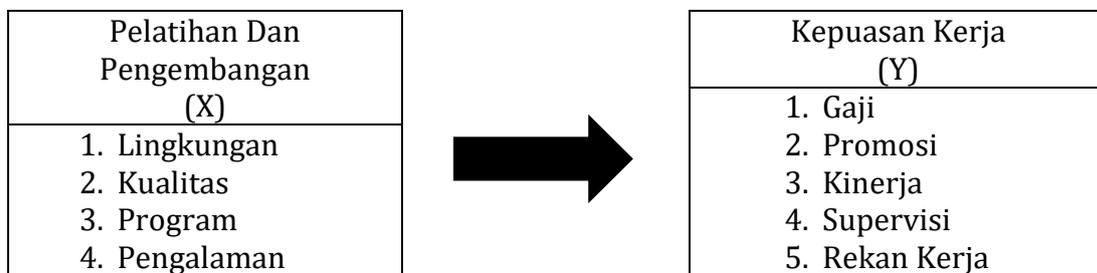
Menurut Mondy (2016), pelatihan dan pengembangan adalah strategi peningkatan kemampuan karyawan serta kinerja organisasi. Hammond & Crurchill (2018) mengutarakan tentang pemberian pelatihan dan pengembangan yang sesuai kepada pegawai akan menjembatani persyaratan pekerjaan dengan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas secara efektif guna mencapai tujuan. Demikian juga yang tercantum dalam buku *Organizational Succes through Effective Human Resources Management*, Sims (2002) mengatakan pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai upaya terencana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan memfasilitasi pembelajaran pegawai tentang wawasan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Adapun manfaat strategis dari pelatihan dan pengembangan, yaitu kepuasan pegawai, peningkatan etos kerja, retensi yang tinggi, rotasi yang rendah, peningkatan perekrutan, dan laba yang lebih baik. Menurut Mondy (2016), ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pelatihan dan pengembangan, diantaranya yaitu top management support (dukungan atasan), shortage of skilled workers (keterbatasan pekerja dengan keahlian khusus), technological advances technological advances (perkembangan teknologi), global advances (berdaya saing global), dan learning style (gaya belajar). Penulisan penelitian ini diadaptasi dari Choo & Bowley (2007), yang mana pelatihan dan pengembangan memiliki lima aspek penting, yaitu training environment, trainers quality, course design, and learning experiences.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2017) memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perilaku positif mereka terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Locke (1969), kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan individu dengan realitas yang dialami dalam pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan kenyataan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin kecil perbedaan harapan dan

kenyataan, maka pegawai akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian atau persepsi seseorang mengenai pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja. (Locke, 1969). Menurut Robbins & Judge (2014) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Mentally Challenging Work, Equitable Rewards, Kondisi Kerja yang Mendukung, dan Rekan Kerja yang Mendukung. Penulisan penelitian ini diadaptasi dari Smith et al. (1969), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari lima aspek yang disebut sebagai Job Description Index (JDI). Kelima aspek tersebut adalah pay, promotion, work, supervision, and co workers.

Untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan, peneliti menggunakan kerangka berpikir atau alur pemikiran. Peneliti menetapkan pelatihan dan pengembangan sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Ini didasarkan pada hipotesis bahwa peneliti mencapai kesimpulan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja pegawai.



HASIL DAN PENELITIAN

Berikut ini diperoleh hasil dari pengolahan data primer yang dilakukan oleh peneliti.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dihasilkan dari masing-masing latar belakang responden yang mengisi kuesioner penelitian. Responden dalam penelitian ini berasal dari pegawai di Rutan Kelas I Surakarta yang telah mengikuti pelatihan.

a. Jenis kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi jenis kelamin responden sebagai berikut

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	51	69.9	69.9	69.9
	Perempuan	22	30.1	30.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Tabel 1. Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

b. Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh klasifikasi usia sebagai berikut

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	28	38.4	38.4	38.4
	31-40	19	26.0	26.0	64.4
	41-50	10	13.7	13.7	78.1
	>50	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Tabel 2. Tabel responden berdasarkan usia

c. Pendidikan terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi pendidikan terakhir responden sebagai berikut

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	45	61.6	61.6	61.6
	D3	2	2.7	2.7	64.4
	S1	22	30.1	30.1	94.5
	S2	4	5.5	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Tabel 3. Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir

d. Lama bekerja

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi lama bekerja responden sebagai berikut

Lama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	8	11.0	11.0	11.0
	4-6	25	34.2	34.2	45.2
	7-9	2	2.7	2.7	47.9
	>10	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Tabel 4. Tabel responden berdasarkan lama bekerja

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28586127
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.087

Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.129
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.121
		Upper Bound	.138
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : pemikiran penulis (2024)

Bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti memperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Data dianggap normal atau syarat uji normalitas yakni apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa data yang dimiliki terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah melalui uji normalitas dan data dinyatakan berdistribusi normal, maka uji selanjutnya yaitu uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja. Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.357	2.110		7.751	.000
	X	.133	.010	.838	12.955	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : pemikiran penulis 2024

Dapat diketahui pada koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom B. Pada kolom tersebut diketahui nilai *constant* sebesar 16.357 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,133 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 16.357 + 0,133X$$

Maka keterangan rumus tersebut sebagai berikut :

Y : Variabel Pelatihan dan Pengembangan

X : Variabel Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta variabel Pelatihan dan Pengembangan sebesar 16. 357. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel pada persamaan ini adalah konstan, sedangkan nilai variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0, 133. Nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif, maka perubahan yang terjadi bersifat berbanding lurus. Yaitu pada setiap pertambahan nilai pada variabel Pelatihan dan Pengembangan akan terjadi pertambahan nilai juga pada variabel Kepuasan Kerja. Begitu juga sebaliknya, apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel Pelatihan dan Pengembangan maka akan mengurangi juga nilai pada variabel Kepuasan Kerja. Sifat regresi yang berbanding lurus ini menyebabkan semakin besar pengaruh pelatihan dan pengembangan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta.

4. Uji signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1837.665	1	1837.665	167.839	.000 ^b
	Residual	777.376	71	10.949		
	Total	2615.041	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber : pemikiran penulis (2024)

hasil uji signifikansi antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel kepuasan kerja di Rutan Kelas I Surakarta. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan begitu nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta.

5. Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.699	3.309
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : pemikiran penulis (2024)

Didapatkan nilai R Square sebagai koefisien determinasi sebesar 0,703 yang artinya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas diperoleh pula nilai R sebagai koefisien korelasi sebesar 0,838 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif kuat antara variabel pelatihan dan pengembangan dan kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta.

6. Persepsi Responden Mengenai Pelatihan dan Pengembangan

Mayoritas pegawai memiliki tingkat pelatihan dan pengembangan yang cukup dapat dikarenakan beberapa faktor. Program pelatihan merupakan salah satu yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan pegawai. Program pelatihan yang relevan dengan pekerjaan dan metode pelatihan yang efektif membuat pegawai dapat menerima dan mengimplementasikan pelatihan dengan maksimal sehingga persepsi mereka pada pelatihan dan pengembangan menjadi meningkat. Lingkungan pelatihannya pun juga mendukung, lingkungan pelatihan yang mereka ikuti mampu menambah motivasi dirinya untuk terus mengembangkan diri. Terakhir, kualitas pelatih yang dimiliki Rutan Kelas I Surakarta sudah cukup baik, namun masih perlu adanya perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal. Mayoritas pegawai sudah mengikuti pelatihan dan memiliki bekal dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya pelatihan dan pengembangan kepada setiap pegawai akan meningkatkan kualitas diri pegawai sehingga mampu untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dan mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Melalui pelatihan dan pengembangan, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga mencapai target organisasi, dapat meningkatkan karir pegawai, serta dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini dan di masa mendatang. Selain itu, diperkuat juga dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, petugas masyarakat di Rutan Kelas I Surakarta memiliki kewajiban untuk mengembangkan diri sebagai investasi jangka panjang yang krusial bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

7. Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

Mayoritas pegawai di Rutan Kelas I Surakarta merasa bahwa mereka cukup puas terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja ini penting bagi seorang ASN karena akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan public yang mereka berikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11 dijelaskan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan cukup kepuasan, meskipun masih terdapat beberapa yang belum sesuai dengan ekspektasi. Pegawai dengan kepuasan kerja sedang cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan berharap memberikan pelayanan public yang profesional dan berkualitas. Oleh karena itu, bagi petugas masyarakat yang merupakan bagian dari ASN, kepuasan kerja sangat penting karena petugas yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan profesional dalam

menjalankan tugasnya, seperti menjaga keamanan, memberikan bimbingan, dan mendukung rehabilitasi narapidana.

8. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Pada penelitian ini diketahui nilai signifikansi pada tabel anova sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari uji determinasi pada tabel model summary yang ditunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,703 dan nilai R sebesar 0,838. Sehingga besaran pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 70,3% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta dapat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh pegawai yang dapat dilihat dari program pelatihan, lingkungan pelatihan, pelatih dalam pelatihan, hingga pengalaan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai. Memberikan pelatihan kepada pegawai di Rutan Kelas I Surakarta merupakan langkah strategis untuk mengembangkan potensi mereka sehingga mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berdampak signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam era smart ASN, pelatihan ini menjadi kunci penting untuk membekali pegawai dengan keterampilan yang relevan, adaptif, dan inovatif sesuai tuntutan dan perkembangan zaman. Melalui peningkatan kompetensi, pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan responsive terhadap perubahan teknologi serta dinamika pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta. Pegawai di Rutan Kelas I Surakarta mendapatkan program pelatihan yang relevan dengan pekerjaan sehingga pegawai merasa cukup puas karena mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari dan memiliki harapan yang mengarah pada pengembangan diri mereka. Lingkungan pelatihan yang mendukung serta pelatih yang berkualitas membuat pelatihan menjadi lebih efektif. Pegawai yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang berkualitas akan membuat kepuasan yang ada pada diri mereka meningkat. Pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari meningkatnya kompetensi pegawai yang didapatkan dari pelatihan dan pengembangan yang efektif. Diberikannya pelatihan dan pengembangan ini merupakan investasi dan strategi yang dapat meningkatkan kualitas pegawai yang akan memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja setiap pegawai.

Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Surakarta, peneliti memiliki beberapa saran untuk dapat meningkatkan hasil dari pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Saran yang diberikan ialah mengadakan *in house training* dengan isi materi sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga pelatihan menjadi lebih efektif. *In house training* yang diberikan bertujuan untuk menambah pengetahuan pegawai baik skill maupun manajerial. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengkaji dan meningkatkan kinerja Rutan Kelas I Surakarta menjadi lebih baik lagi kedepannya. Selain itu, mengingat instansi masyarakatan yang sedang gencar melakukan perubahan dari structural menjadi fungsional, pelatihan dan pengembangan ini dapat dijadikan sebagai solusi dalam menghadapi tantangan baru sebagai petugas masyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Choo, S., & Bowley, C. (2007). Using training and development to affect job satisfaction within franchising. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(2), 339–352. <https://doi.org/10.1108/14626000710746745>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (fourth). sage publication.
- HAMMOND, H., & CRURCHILL, R. Q. (2018). the Role of Employee Training and Development in Achieving Organisational Objectives: a Study of Accra Technical University. *Archives of Business Research*, 6(2), 67–74. <https://doi.org/10.14738/abr.62.4190>
<http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-)
- Mondy. (2016). *Human Resource Management, Global Edition*. In Pearson Education Limited.
- Moses, M. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua. In *Media Riset Bisnis & Manajemen* (Vol. 12, Issue 1, pp. 18–36). <https://doi.org/10.25105/mrbm.v12i1.1103>
- Nurhasanah, S. (2019). *Praktikum Statistika* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Paposa, K. K., & Kumar, Y. M. (2019). Impact of Training and Development Practices on Job Satisfaction: A Study on Faculty Members of Technical Education Institutes. *Management and Labour Studies*, 44(3), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851649>
- Robbins, stpehen p, & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behaviour : Organizational Contexts*. In Contexts.
- Sims, R. R. (2002). Organizational success through effective human resources management. In *Choice Reviews Online* (Vol. 40, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.40-0400>

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hullin, C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, (2022). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 1 (2023).