

**DETERMINATION OF TRAINING COMPETENCE, CHARACTERISTICS OF  
INDIVIDUALS ON EMPLOYEE'S SATISFACTION THROUGH  
WORK ACHIEVEMENT IN UPTD PUSKESMAS  
SEI LEKOP BINTAN DISTRICT**

**Wiwik Kurniani, Chablullah Wibisono & Indrayani**

*Department of Management, Faculty of Economics,  
Batam University, Indonesia*

**ABSTRACT**

*Sei Lekop Health Center is an overview of the health situation in the UPTD of the Sei Lekop Health Center which is published once a year, in this profile contains various data about health, which includes health status data, health efforts and health resources. The health profile also provides other supporting data related to health such as population data, socio-economic data, environmental data and other data. Data is analyzed by simple analysis and displayed in the form of tables, maps and graphs. In this study the population of researchers amounted to 102 people using the Slovin formula, the sample size of this study from the total population taken by researchers was 102 people and using an error rate of 5%, the number of responses was obtained by 81 people. In the table above the results of the influence of X1, X2 and X3 on X4 (e1) are equal to 0.467, which means that the effect of X1, X2 and X3 on X4 is 46.70%. Then, the effect of X1, X3 and X4 on Y is 0.607, which means that the influence of X1, X3 and X4 on Y is 66.80%.*

**Keywords:** *Education and Training, Competence, Individual Characteristics, Work Achievement, Job Satisfaction*

---

**PENDAHULUAN**

Sebagai penyelenggara pembangunan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, yang ditinjau dari Sistem Kesehatan Nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Pelaksanaan kegiatan pokok Puskesmas diarahkan kepada keluarga

sebagai satuan masyarakat terkecil. Karenanya, kegiatan pokok Puskesmas ditujukan untuk kepentingan kesehatan keluarga sebagai bagian dari masyarakat di wilayah kerjanya. Setiap kegiatan pokok Puskesmas dilaksanakan dengan pendekatan Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD). Disamping penyelenggaraan usaha-usaha kegiatan pokok Puskesmas seperti tersebut di atas, Puskesmas sewaktu-waktu dapat diminta untuk melaksanakan program kesehatan tertentu oleh Pemerintah Pusat (contoh: Pekan Imunisasi Nasional). Dalam hal demikian, baik petunjuk pelaksanaan maupun

perbekalan akan diberikan oleh Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah. Keadaan darurat mengenai kesehatan dapat terjadi, misalnya karena timbulnya wabah penyakit menular atau bencana alam. Untuk mengatasi kejadian darurat seperti di atas bisa mengurangi atau menunda kegiatan lain.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Melaksanakan pelayanan yang prima merupakan suatu upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga diklat. Kegiatan diklat aparatur merupakan peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu

organisasi atau perusahaan menjadi suatu kunci dari pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten dan strategis akan memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Apabila kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan semakin baik, maka perusahaan itu akan menjadi perusahaan yang produktif. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Suwatno dan Priansa bahwa „untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut dengan kemampuan kerja, pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan maka yang terpenting yaitu diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan“

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat

menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, terdiri dari kompetensi intelektual dan kompetensi fisik. Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya.

Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya, sehingga kompetensi kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan se seorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait

erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individual juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria yang dapat diatribusikan pada masing-masing individu sehingga masing-masing dapat dibedakan satu dengan yang lainnya.

Salah satu unsur yang sangat penting di dalam perusahaan adalah manusia. Selain manusia yang berkualitas dan terampil yang sangat dibutuhkan perusahaan di dalam menghadapi persaingan adalah prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Dengan adanya persaingan tentu para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal bahkan kalau bias melebihi dari target yang sudah ditetapkan. Salah satu penunjang maksimalnya prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan tentu tidak bisa diragukan lagi, sebab motivasi adalah elemen terpenting yang membuat karyawan selalu tampil dengan kemampuan terbaiknya.

Kepuasan kerja pada pegawai mencerminkan perasaan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa terlihat pada sikap positif, pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dimana pimpinan perlu untuk selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memdeterminasi sikap, absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya.

Pegawai menjadi pelaku utama yang menunjang ketercapaiannya tujuan dalam organisasi, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memdeter minasi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dapat diidentifikasi dari tingkat kepuasan kerja, yang dideterminasi oleh stres kerja, dan frustasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya, dan berdasarkan kompetensi serta motivasi kerja pegawai.

Pada kenyataannya kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, keperlakuan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya, dan berdasarkan kompetensi serta motivasi kerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang antara yang dia kerjakan dengan yang ia dapat, atau hal yang harus dia kerjakan dengan hal yang kemudian dapat dihasilkan serta hal yang dia peroleh selanjutnya.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 81 responden untuk mengukur variabel penelitian dan menganalisis data penelitian dari nilai 81 Outer Model (Pengujian Indikator) dan Inner Model (Pengujian hipotesis antar variabel) dengan menggunakan analisis PLS-SEM. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis konsistensi internal**

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit  $> 0,600$  (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1**  
**Analisis Konstruks**

	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Individu (X3)	0,881	0,907	0,915	0,688
Kepuasan Kerja (Y)	0,780	0,817	0,852	0,544
Kopetensi (X2)	0,759	-1,593	0,003	0,152
Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	0,743	0,173	0,558	0,368
Prestasi Kerja (X4)	0,780	0,821	0,851	0,544

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa pada kompetensi (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0.743 > 0.7$ , maka variabel X1 dapat dinyatakan reliabel, efektivitas (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0.759 > 0.7$  maka variabel X2 adalah reliabel, kemudian efisiensi (X3) memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0.881 > 0.7$  maka variabel X3 adalah reliabel, pengelolaan (X4) memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0.780 > 0.7$  maka variabel X4 adalah reliabel, kinerja (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0.759 > 0.7$  maka variabel Y adalah reliabel.

Pada kolom composite reliability untuk semua konstruk pada tabel diatas mempunyai nilai  $> 0.6$  yang menunjukkan semua konstruk pada

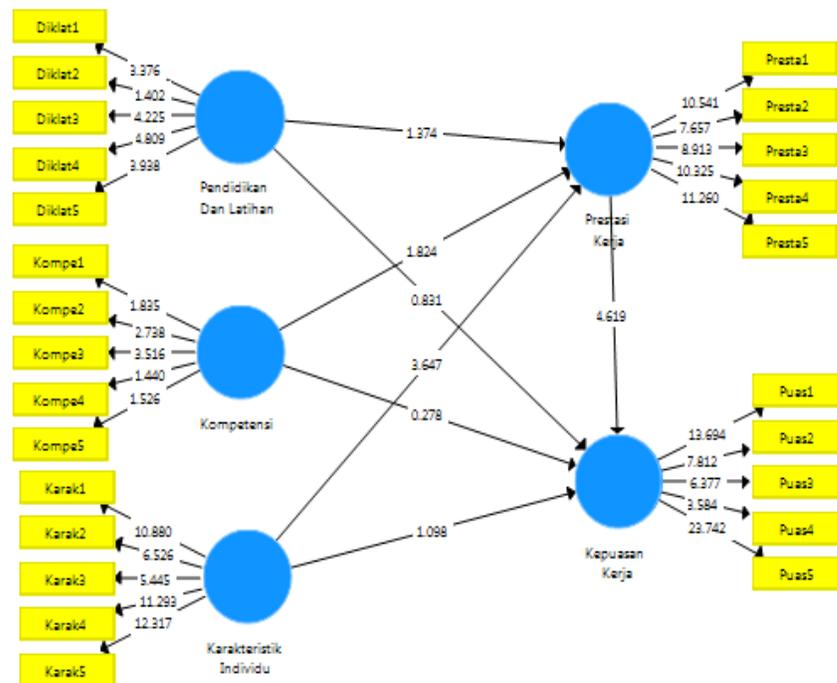
variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Karakteristik Individu (X3), Prestasi Kerja (X4), Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai realibilitas yang tinggi.

#### **Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural**

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :

Pengujian signifikansi koefisien jalur model structural (*Structural Model Path Coefficient*). Pengujian ini untuk menentukan koefisien jalur dari model structural, tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



**Pengujian Pengaruh Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel 2.**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics (O/Stdev)	P Value
Karakteristik Individu-> Kepuasan Kerja	0,108	0,106	0,098	1,097	0,237
Karakteristik ->Prestasi kerja	0,339	0,350	0,099	3,,439	0,001
Kompetensi ->Kepuasan kerja	0,042	0,054	0,145	0,290	0,772
Kompetensi ->Prestasi kerja	0,281	0,290	0,144	3,959	0,000
Pendidikan dan Latihan ->Kepuasan Kerja	-0,089	-0,111	0,111	0,800	0,005
Pendidikan dan Latihan -> Prestasi Kerja	-0,150	-0,151	0,124	1,212	0,226
Prestasi Kerja ->Kepuasan Kerja	0,511	0,500	0,112	4,542	0,000

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat kita lihat bahwa :

1. Ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja tapi tidak signifikan ,hal ini bisa terlihat dari penelitian yang dilakukan bahwa dengan memberikan pendidikan dan pelatihan belum berdampak cukup baik terhadap prestasi kerja hal ini bisa terjadi pendidikan dan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya meningkatkan prestasi dan harus jadi perhatian bagi pegawai dan badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengevaluasi kurikulum diklat.
2. Ada pengaruh signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan kerja, Ini bisa terlihat dari penelitian dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan dalam berkerja
3. Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi kerja hal ini bisa terlihat dari hasil penelitian bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karena kompetensi yang dimiliki sesuai dengan penerapan dilapangan.
4. Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian, bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kompetensi yg dimiliki tidak sesuai posisi kerja pegawai
5. Ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja, ini dapat terlihat dr hasil penelitian yang telah dilakukan karena dengan karakteristik individu yang dimiliki dan sesuai denga lingkungan kerja

serta penempatan pegawai itu akan berdampak positif signifikan dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

6. Ada pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karakteristik individu yang ada pada pegawai jika salah dalam penempatan dan pemberian kerja maka pegawai tidak akan merasa puas dalam berkerja
7. Ada pengaruh signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai ini akan menimbulkan semangat kerja dan akan

berdampak positif dan akan membuat kepuasan dalam bekerja.

### **Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 3**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics (O/Stdev)	P Value
Karakteristik Individu-> Kepuasan Kerja	0,173	0,178	0,066	2,622	0,009
Kompetensi ->Kepuasan kerja	0,144	0,137	0,078	1,842	0,066
Pendidikan dan Latihan ->Kepuasan Kerja	0,077	0,086	0,064	1,194	0,233

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,800 < 1,194$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $2,290 >$

$1,842$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $1,097 < 2,622$  (pengaruh langsung X3 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak

memediasi pengaruh antara X3 terhadap Y.

#### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi

keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,668	0,635
Prestasi Kerja	0,467	0,438

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,467 artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 46,70%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,607 artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 66,80%.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

1. Ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja tapi tidak signifikan, hal ini bisa terlihat dari penelitian yang dilakukan bahwa dengan memberikan pendidikan dan pelatihan belum berdampak cukup baik terhadap prestasi kerja hal ini bisa terjadi pendidikan dan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya meningkatkan prestasi dan harus jadi perhatian bagi pegawai dan badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengevaluasi kurikulum diklat.
2. Ada pengaruh signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan kerja, Ini bisa terlihat dari penelitian dan pelatihan yang

diberikan dapat meningkatkan kepuasan dalam berkerja

3. Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi kerja hal ini bisa terlihat dari hasil penelitian bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karena kompetensi yang dimiliki sesuai dengan penerapan dilapangan.
4. Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian, bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kompetensi yg dimiliki tidak sesuai posisi kerja pegawai
5. Ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja, ini dapat terlihat dr hasil penelitian yang telah dilakukan karena dengan karakteristik individu yang dimiliki dan sesuai dengan lingkungan kerja serta penempatan pegawai itu akan berdampak positif signifikan dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

6. Ada pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karakteristik individu yang ada pada pegawai jika salah dalam penempatan dan pemberian kerja maka pegawai tidak akan merasa puas dalam berkerja
7. Ada pengaruh signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai ini akan menimbulkan semangat kerja dan akan berdampak positif dan akan membuat kepuasan dalam bekerja.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dengan judul *Determinasi Diklat, Kompetensi, Dan Karakteristik Individu, Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Di UPTD Puskemas Sei. Lekop Kabupaten Bintan*. Penelitian ini menggunakan sampel 81 responden, yang merupakan pegawai yang ada di lingkungan Puskemas Sei. Lekop Kabupaten Bintan :

1. Ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja tapi tidak signifikan ,hal ini bisa terlihat dari penelitian yang dilakukan bahwa dengan memberikan pendidikan dan pelatihan belum berdampak cukup baik terhadap prestasi kerja hal ini bisa terjadi pendidikan dan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya meningkatkan prestasi dan harus jadi perhatian bagi pegawai dan badan yang

menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengevaluasi kurikulum diklat.

2. Ada pengaruh signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan kerja, Ini bisa terlihat dari penelitian dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan dalam berkerja
3. Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi kerja hal ini bisa terlihat dari hasil penelitian bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karena kompetensi yang dimiliki sesuai dengan penerapan dilapangan.
4. Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian, bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kompetensi yg dimiliki tidak sesuai posisi kerja pegawai
5. Ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja, ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan karena dengan karakteristik individu yang dimiliki dan sesuai dengan lingkungan kerja serta penempatan pegawai itu akan berdampak positif signifikan dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
6. Ada pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja tidak signifikan hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karakteristik individu yang ada pada pegawai

jika salah dalam penempatan dan pemberian kerja maka pegawai tidak akan merasa puas dalam berkerja

7. Ada pengaruh signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai ini akan menimbulkan semangat kerja dan akan berdampak positif dan akan membuat kepuasan dalam bekerja.

### **SARAN**

1. Dari penelitian yang dilakukan bahwa dengan memberikan pendidikan dan pelatihan belum berdampak cukup baik terhadap prestasi kerja hal ini bisa terjadi pendidikan dan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya meningkatkan prestasi dan harus jadi perhatian bagi pegawai dan badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengevaluasi kurikulum diklat.
2. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kepaualan pegawai, hal ini perlu untuk diperthankan dan juga ditingkatkan.
3. Hasiil penelitian yang dilakukan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karena kompetensi yang dimiliki sesuai dengan penerapan dilapangan, tempatkan pegawai pada posisi atau pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum berdampak

signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kompetensi yg dimiliki tidak sesuai posisi kerja pegawai, hal ini harus jadi perhataian pimpinan untuk dapat menempatkan orang-orang yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang ilmu dan penempatanya.

5. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan karakteristik individu yang dimiliki dan sesuai dengan lingkungan kerja serta penempatan pegawai itu akan berdampak positif signifikan dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan ini perlu ununtuk dipertahankan
6. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa karakteristik individu yang ada pada pegawai jika salah dalam penempatan dan pemberian kerja maka pegawai tidak akan merasa puas dalam berkerja, dan perlu jadi perhatian bagi pengambil keputusan penempatan pegawai
7. Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai ini akan menimbulkan semangat kerja dan akan berdampak positif dan akan membuat kepuasan dalam bekerja, untuk itu parapegawai diharapkan dapat memberikan prestasi yang baik dalam bekerja.
8. Untuk peneliti berikutnya penelitian ini bisa jadi acuan dan mencari variabel lain yang bisa membuat penelitian menjadi lebih baik.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia .....Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Darmawan Didit, 2013, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Surabaya; Penasemesta
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fauziah (2012) Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung . Oleh Hujaimatul Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas (Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Vol.2,No:1 (54-66) Maret 2012.)
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Luthans f., yousef m. c. &avolio j. b.(2011).psychological capital : developing the human competitive edge.new york.oxford university press inc.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan sumber daya manusia, Jakarta:
- Octaviana, Nur. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta).Tesis.Yogyakarta : UPN.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", Journal of Applied Economic Sciences Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Pangestuti, A. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada P
- Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge,Timothy A.2010 Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour.

- Salemba Edisi 12. Salemba Empat, JAKARTA
- Robbins, Stephen P.: Judge, Timothy A. 2011. Perilaku Organisasi Buku 1,
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2014, Metode Penelitian Manajemen, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Adiatama.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif.dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif.dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatmi SW, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru.
- Sutrisno Edy,(2010), Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup)
- Suwatno dan Priansa, D. 2011.Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Suwatno H., dan D. J. Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suwatno.2012, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. (Bandung : Alfabeta)
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Trias Waliningsuci, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2011. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi Ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan kelima. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Wibowo, 2010. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2011. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, 2013, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2015, Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo. (2013). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Widyawaty Mashar, 2015, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuli Suwati (2013) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda, Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55