

PENGARUH PELATIHAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MERAUKE

Aldisa Arifudin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus,
Merauke

email: aldisa.arifudin@gmail.com

ABSTRACT

Human resources is the most important asset owned by an organization because The success of an organization is determined by humans. This study aims to determine to determine the effect of Training and Discipline against Job Satisfaction and Employee Performance of the Office of Transportation of Merauke Regency. This research uses quantitative method. This type of research is descriptive research is causal (causal), to determine the effect of a variable on other variables. In this study using path analysis model (path analysis) because among independent variables with dependent variable there is mediation that influence. This analysis is assisted with the help of SPSS 20.0 software. The result of test that have been done show that training has a positive and significant effect on satisfaction, work discipline has a positive and significant influence on satisfaction, training has a positive and significant influence on satisfaction employee performance, work discipline has a positive and significant influence on satisfaction employee performance, satisfaction has no effect on employee performance.

Keywords: *Training, Work Discipline, Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, menjadi aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Menurut Widodo (2015) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sejalan dengan teori Widodo (2015), Sulaefi (2017) mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum maksimal yang ditunjukkan dari banyak pegawai yang telah mengikuti Diklat yang tidak sesuai pada penempatan pekerjaannya. Setiap tahun program Diklat dilaksanakan namun tidak sesuai dengan kebutuhan akan pada posisi pekerjaan yang ada pelatihan diikuti pegawai Dinas Perhubungan, seperti bagian hubungan darat, sungai dan laut. Syarat dari pegawai yang akan mengikuti program Diklat adalah pendidikan, umur, pangkat, dan masa kerja. Berikut ini jumlah karyawan dan golongannya.

Dengan pelatihan yang baik pada suatu organisasi akan pula meningkatkan kedisiplinan pegawai tersebut. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi unntuk mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan apat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Fathoni (2009) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan Fathoni (2009)

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa kurangnya pegawai menghargai waktu dalam kehadiran dan belum bisa melakukan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Contoh: masih ada pegawai yang tidak datang tepat pada waktu jam masuk kantor, sedangkan pegawai tahu bahwa jam masuk kantor adalah jam 07.30 WIT

namun masih saja ada pegawai yang datang jam 09.00 WIT. Untuk itulah pegawai harus sadar akan ketepatan jam masuk kantor pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

Organisasi senantiasa menginginkan agar kinerja pegawainya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para pegawai kepada organisasinya, maka organisasi perlu memberikan rasa kepuasan terhadap pegawai. Dengan pegawai yang merasakan kepuasan akan mampu meningkatkan kinerja mereka sehingga akan berpengaruh dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Dengan ini, kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Menurut Emron,dkk (2016) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Sejalan dengan teori diatas ada banyak penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja salah satunya yang dilakukan oleh Palagia, dkk (2012). Hasil penelitiannya meyakini bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dialami oleh setiap pegawai berbeda-beda. Tetapi ada kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri setiap pegawai. Sikap-sikap pegawai terhadap pekerjaannya dapat didasarkan atas berbagai karakteristik yang menjadi pertimbangan setiap pekerja (pegawai) seperti gaji/upah, kondisi kerja dan kesempatan promosi. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi lebih besar dalam penetapan sasaran, mereka mulai merasa dirinya lebih menjadi bagian dari organisasi. Menurut Fadlallah (2015) yang menyatakan

bahwa: “gaji, promosi, pekerjaan, keselamatan dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pengawas dan sifat pekerjaan, ini semua mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja”.

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian terdapat masalah yang tidak sejalan dengan teori-teori yang dikemukakan diatas seperti: (1) kurangnya pengakuan atas hasil kerja yang dicapai; (2) diskriminasi terhadap penerapan disiplin pegawai; (3) beban kerja kurang proporsional; (4) situasi kerja terutama interaksi sosial baik antara sesama pegawai ataupun atasan terkadang belum komunikatif.

Tugas dari seorang pegawai dapat ditunjukkan dengan usahanya dalam menjalankan pekerjaannya serta menyelesaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan (pegawai) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk membuat pegawai terdedikasi, termotivasi, dimana mereka juga punya rasa memiliki yang kuat secara fisik, intelektual dan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, organisasi harus memberikan lingkungan keterbukaan, tidak mengancam, dan lingkungan kreatif yang mendorong keterlibatan pegawai, mengharapkan pemikiran dari pegawai, mengakui nilai pegawai, dan memberikan penghargaan terhadap proses dan pelayanan yang dilakukan, sehingga keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum maksimal yang ditunjukkan dari segi: 1) kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan.; 2) ketepatan waktupun seperti itu, pekerjaan yang harusnya mampu selesaikan oleh satu orang pegawai dalam satu hari namun malah diulur bisa hingga satu minggu dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang belum terselesaikan; 3) kualitas pekerjaan, hal ini ditunjukkan pada keluhan-keluhan yang sering dilakukan oleh masyarakat mengenai trayek yang berlaku, banyaknya angkutan-angkutan yang

tidak menaati peraturan yang ada; 4) tingkat kehadiran, tak jarang pegawai masuk kantor tidak sesuai jam yang ditentukan.

Untuk mengetahui penyebab menurunnya tingkat kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan menurut Widodo (2015), merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Mangkunegara dan Waris (2015) merupakan sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kepuasan

Emron, dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Kinerja

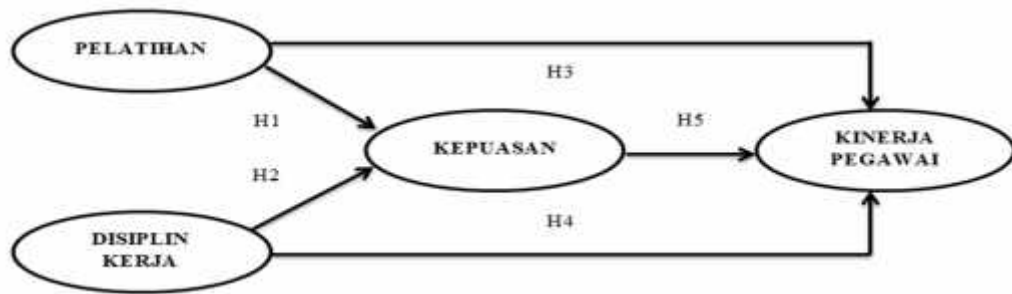
Menurut Emron, dkk (2016) kinerja disebabkan oleh banyak faktor dan mereka memberikan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu: kompetensi, teknologi/mesin, metode/sistem. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan dan iklim kerja yang mendukungnya.

Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

1. Atan, dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Impact of Training on Employee's Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise*". Hasil yang ditemukan adalah pelatihan yang efektif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
2. Hermansyah dan Indarti (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Pepurta Supra Jaya Pekanbaru*". Hasil yang ditemukan adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Inuwa (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*". Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
4. Sulaefi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*". Hasil yang ditemukan adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Saprudin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*". Hasil yang ditemukan adalah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Kerangka konseptual yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada berbagai tinjauan teoritis yang telah dilakukan dan penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu tersebut di atas, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H 1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
- H 2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
- H 3 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H 4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H 5 : Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke, beralamatkan di Jalan Ermasu No.67 Kabupaten Merauke. Waktu penelitian mulai pada bulan Agustus 2018 sampai Oktober 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada bidang Perhubungan Darat, Bidang Perhubungan Laut dan Sungai, Bidang Prasarana, serta Bidang Pengembangan dan Keselamatan Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke dengan jumlah sebanyak 65 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Dengan demikian yang di jadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011) yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Antar Variabel	t	Sig.
• Pelatihan terhadap kepuasan	4,105	0,000
• Disiplin kerja terhadap kepuasan	4,239	0,000
• Pelatihan terhadap kinerja pegawai	2,736	0,008
• Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	2,797	0,007
• Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	1,856	0,068
• <i>Adjusted R Square</i> Sub Struktur Pertama = 0,586		
• <i>Adjusted R Square</i> Sub Struktur Kedua = 0,586		

Berdasarkan hasil uji t pada hasil analisis jalur tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,105 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi = 5%. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,105 > 2,01174$) dan nilai signifikansi pelatihan terhadap kepuasan lebih kecil daripada nilai signifikansi = 5% ($0,000 < 0,05$), maka H_a

diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Berdasarkan hasil uji t pada hasil analisis jalur tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,239 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi = 5%. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,239 > 2,01174$) dan nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kepuasan lebih kecil daripada nilai signifikansi = 5% ($0,000 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Berdasarkan hasil uji t pada hasil analisis jalur tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,736 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi = 5%. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,736 > 2,01174$) dan nilai signifikansi pelatihan terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada nilai signifikansi = 5% ($0,008 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada hasil analisis jalur tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,797 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi = 5%. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,797 > 2,01174$) dan nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada nilai signifikansi = 5% ($0,007 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada hasil analisis jalur tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 1,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,068 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi = 5%. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,856 < 2,01174$) dan nilai signifikansi kepuasan terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada nilai signifikansi = 5% ($0,068 > 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial kepuasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil analisis jalur tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa 58,6% variasi perubahan variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja di dalam model. Sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan pada hasil analisis jalur tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa 58,6% variasi perubahan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja di dalam model. Sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diadakan pelatihan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan

Dari hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diadakan pelatihan maka akan semakin meningkatkan

kinerja pegawai oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atan, dkk (2015) bahwa pelatihan yang efektif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diadakan pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atan, dkk (2015) bahwa pelatihan yang efektif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Zaki (2003) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak tujuh hipotesis. Simpulan dari

tujuh hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
2. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
3. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke antara lain:

1. Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke sebaiknya perlu memberikan perhatian terhadap Pelatihan dan Disiplin Kerja yang akan menambah Kepuasan dan Kinerja pegawai.
2. Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke sebaiknya perlu meningkatkan Disiplin Kerja dalam hal waktu masuk kerja terhadap kualitas hasil kerja pegawai yang diberikan atasan yang memiliki nilai tertinggi dalam angket penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atan, J., Raghavan, S. & Mahmood N.H.N. 2005. Impact of Training on Employees Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise. *Review of Management*. Vol.5, No.1/2, Page. 40-50.
- Bagun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Crossman, A., & Zaki, B. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Labanese Banking Staff. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol. 18, No. 4, Page. 368- 376.
- Emron, E. M., Sari, Y., & Mangngalle, A. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadlallah, A. W. 2015. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Sience and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. Vol. 2, No. 1, Page: 26-32, ISSN (Online): 2349-5219.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hermansyah., & Indarti, Sri. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Pepurta Supra Jaya Pekanbaru. *Jural Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII, No. 2, Hal. 165-177.

- Inuwa, M. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*. Vol.1, No. 1, Page. 90-103, ISSN. 2225-2533.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company. *Procedia Social and Behavioral Sciences 211*. Page. 1240-1251.
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. 2012. Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 No. 1, Hal: 73-78, ISSN: 2303-1001.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol. 2, No. 1, Hal.14-19, ISSN. 2598-8719 (Online), ISSN. 2598-8700 (Printed).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, Hal. 8-21.
- Widodo, S. E. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.