

PENGARUH PELATIHAN DAN PENINGKATAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI DI UNIVERSITAS GALUH CIAMIS

Endah Puspitasari¹, Sahadi², Ari Kusumah Wardani³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}
E-mail: hadisahadi1973@gmail.com

ABSTRAK

Belum efektifnya pelaksanaan pelatihan dan masih kurang optimalnya prestasi kerja pegawai, merupakan salah satu permasalahan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis yaitu suatu metode yang menggambarkan kegiatan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu penelitian dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menyusun data secara sistematis kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemecahan masalah. Populasi pada penelitian ini sebanyak 451 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling sehingga sampel yang dipilih sebanyak 82 orang. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya bahwa semakin sesuai pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan pegawai maka tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja akan meningkat. Sebaliknya jika pelatihan yang dilaksanakan kurang memberikan manfaat bagi kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. 2) Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai artinya semakin baik prestasi kerja pegawai menunjukkan kepuasan kerja pegawai meningkat. Sehingga semakin puas pegawai dalam bekerja maka prestasi kerja pegawai meningkat. 3) Terdapat pengaruh pelatihan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan semakin baik prestasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kata Kunci: *Pelatihan, Peningkatan, Prestasi Kerja, Kepuasan Pegawai*

ABSTRACT

The ineffectiveness of the implementation of training and the less than optimal performance of employees are one of the problems and increase employee job satisfaction. The method used in this research is descriptive analytical method, which is a method that describes activities to solve problems that existed at the time the research was carried out by searching, collecting and compiling data systematically and then analyzed to obtain problem solving. The population in this

study were 451 people. The sampling technique used is random sampling technique so that the selected sample is 82 people. Based on the results of research on the effect of training and job performance on employee job satisfaction, the authors conclude the results of the study as follows: 1) There is an effect of training on employee job satisfaction, meaning that the more appropriate the training held with employee needs, the level of employee satisfaction at work will increase. Conversely, if the training carried out does not provide benefits for the needs of employees, then employee job satisfaction will decrease. 2) There is an effect of work performance on employee job satisfaction, meaning that the better the employee's work performance, the higher the employee's job satisfaction. So that the more satisfied employees are at work, the employee's work performance increases. 3) There is an effect of training and work performance on employee job satisfaction, meaning that the better the implementation of training and the better the employee's work performance, the higher employee satisfaction at work.

Keywords: *Training, Improvement, Job Performance, Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Hamid (2003: 40) karyawan yang profesional dapat

diartikan sebagai “Sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya”.

Pengertian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, kesadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Pada umumnya suatu organisasi/perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila organisasi/perusahaan tersebut dapat mempertahankan dan mengembangkan kontinuitas di bidang

usahanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, karena SDM merupakan sumber daya yang akan menggerakkan faktor produksi lainnya.

Produktivitas tenaga kerja adalah penyelesaian tepat waktu yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik tidaknya tergantung pada tugas diselesaikan atau tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan dan berapa biaya yang diperlukan.

Menurut Siagian, (2002:151), menyatakan bahwa : “Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu supaya pegawai mempunyai tingkat produktivitas kerja yang baik, dalam hal ini sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia, salah satu caranya dengan melakukan program pelatihan”.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan menambah pengetahuan para karyawan untuk lebih memudahkan ia dalam melaksanakan tugasnya atau memangku jabatan.

Pelatihan yang baik haruslah terencana, artinya suatu program pelatihan harus meliputi tujuan latihan,

tanggung jawab terhadap latihan, subjek atau materi latihan, lamanya atau jadwal latihan, lokasi atau tempat latihan, jumlah dan kualifikasi peserta latihan, dan instruktur. Apabila kegiatan pelatihan dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh organisasi/perusahaan serta dapat diikuti sebaik-baiknya oleh pegawai/karyawan, maka tujuan organisasi dan tujuan pegawai/karyawan tercapai, yaitu mampu mencapai produktivitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Manfaat pelatihan ternyata dapat menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan, sehingga akan memperbesar rasa percaya diri, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang. Semua ini dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi dirinya dan juga organisasi/perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam

kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Sedangkan dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (2000:45) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Universitas Galuh merupakan lembaga pendidikan tinggi swasta yang bertempat di Jl. RE. Martadinata, Nomor 150 Kabupaten Ciamis. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Universitas Galuh mengacu pada SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.277/0/1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Galuh untuk memenuhi standar kualitas pelayanan yang optimal.

Sesuai pengamatan peneliti bahwa Universitas Galuh berupaya memberikan pelayanan yang prima. Selama ini sudah ada upaya dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dengan mengadakan pelatihan pegawai secara kontinyu dan mengirim beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar yang dilakukan di luar kampus dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan para pegawai.

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tersebut selanjutnya merumuskannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan pegawai di Universitas Galuh Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh peningkatan prestasi kerja terhadap kepuasan pegawai di Universitas Galuh Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan peningkatan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan pegawai di Universitas Galuh?

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Ranupandojo (2002:77) *training* atau pelatihan adalah “Kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dalam aktivitas ekonomi”. Moekijat (2001:15) menjelaskan bahwa “Latihan adalah proses membantu pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang keberhasilan program pelatihan”.

Latihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan para negara. Menurut (Handoko, 2001:45) “Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadari sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia”.

Menurut Agus Tulus (2000:89), menyatakan bahwa:

- a. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi.
- b. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilannya.

- c. Kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan tindakan atau langkah yang dilakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan secara praktis beserta penerapannya, guna meningkatkan ketrampilannya. Kecakapan dan sikap karyawan itu sendiri. Sehingga dengan adanya kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Selain itu, adapun manfaat lain yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Soeprihanto (2003:24) antara lain:

- a. Kenaikan produktivitas.
- b. Kenaikan moral kerja.
- c. Menurunnya pengawasan.
- d. Menurunnya angka kecelakaan.
- e. Mengembangkan pertumbuhan pribadi.

Pada dasarnya tujuan perusahaan mengadakan latihan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan, sekaligus untuk perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan. Itulah berbagai manfaat dari pelatihan. Namun tidaklah berarti bahwa semua tujuan tersebut akan dapat dicapai dengan satu jenis pelatihan saja dan tentunya tujuan berbagai macam pelatihan itu berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Maka dari itu bila suatu pelatihan akan dilaksanakan, terlebih dahulu harus ditetapkan manfaat apa saja yang hendak dicapai serta jenis pelatihan mana yang akan digunakan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Darma (2005: 7) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Siswanto (2006: 195) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi karena untuk memperoleh data kepegawaian Universitas Galuh Ciamis tidak mungkin dilakukan pendataan untuk data yang kuantitas.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap atasan, yang diakui pula bahwa banyak dialami kesulitan dalam menangani secara memadai. Prosedur untuk melaksanakan penilaian terhadap prestasi kerja disebut evaluasi prestasi atau *performance evaluation*.

Evaluasi personal disusun berdasarkan perbedaan: 1) Watak dan pribadi pegawai, 2) Sifat dan nilai masing-masing pekerjaan dan jabatan.

Menurut Admosudidjo (2007:279) “Laporan tentang prestasi kerja harus obyektif dan harus mematuhi tiga syarat yaitu: 1) Harus observabel artinya harus dapat dilihat, dinyatakan oleh penilai yang bersangkutan. 2) Harus universal, artinya harus dapat diberlakukan terhadap siapa yang menjalankan jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan. 3) Harus dapat dibedakan, artinya sifat atau ciri dengan nama sebutan yang tertentu harus dapat dibedakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang lain”.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk memberikan kepada pegawai bagaimana mereka telah melakukan pekerjaannya dan mengetahui kelemahan-kelemahannya. Apa yang dapat diperbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerja agar dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi, menentukan kenaikan gaji, menentukan urutan pemberhentian pegawai, menentukan kebaikan pangkat dan promosi, membantu merencanakan program latihan serta imbalan-imbalan lainnya yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

Untuk mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja ini, maka penilai harus menetapkan penilaian dimana kriteria penilaian ini mencakup dalam

unsur-unsur prestasi kerja. Unsur-unsur itu adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Tanggung jawab
3. Kedisiplinan
4. Kepemimpinan
5. Kualitas kerja (Siswanto 1989: 194).

Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Hasil penelitian Herzberg dalam (Armstrong, 1994: 71) menyatakan bahwa “Faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan”. Sedangkan pendapat Handoko (2001: 193) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Hasibuan (2001: 202) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian,

Locke (2008:25) menerangkan bahwa “Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* atau keterbatasan antara *should (expectation, needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan”. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003:105) mengemukakan bahwa “Sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan”. Kedua, *equity theory* yang dikembangkan oleh Adam (2004:17). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa “Orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*)”. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: (a) *input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; (b) *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; (c) *comparisons personal*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

Dessler (200:120) mengemukakan “Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold E. Burt (2003:15) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: Pertama, faktor hubungan antar karyawan, antara lain: (a) hubungan antara manajer dengan karyawan, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial diantara karyawan, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja. Kedua, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga, faktor luar (extern), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up grading, dan sebagainya).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif

analitis yaitu suatu metode yang menggambarkan kegiatan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu penelitian dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menyusun data secara sistematis kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemecahan masalah.

Alat pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam analisis penelitian ini meliputi :

- 1) Observasi, yaitu mengamati kegiatan serta aktifitas secara langsung yang berkaitan dengan materi penelitian.
- 2) Angket (*kuesioner*), yang diberikan kepada pegawai Universitas Galuh sebagai responden, dengan cara mengajukan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan bersifat pertanyaan tertutup/berstruktur yang menyangkut pendapat responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Masyarakat Tatar Galuh sangat mengharapkan dan mendambakan agar memiliki Perguruan Tinggi yang dapat dibanggakan, seiring dengan sulitnya melanjutkan studi ke perguruan tinggi khususnya bagi masyarakat Ciamis sangat dirasakan oleh para generasi muda Ciamis sebagai penerus bangsa yang memiliki idealisme dan patriotisme kebangsaan serta memiliki jiwa peduli atas utuhnya persatuan dan kesatuan bangsa, berbekal ilmu

pengetahuan, keterampilan dan akhlak mulia.

Universitas Galuh berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis, yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No. 150 Tlp. (026)776787 Ciamis Jawa Barat, yang didirikan pada tanggal 8 April 1998, dengan Surat Keputusan No. 114/SK/Dikti/1998.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan. Universitas Galuh tetap menjaga kualitas infrastruktur, efisiensi, efektifitas administrasi dan organisasi internal sesuai dengan Tri Darma Perguruan Tinggi. Menyadari akan arti keberadaan Perguruan Tinggi sebagai Wahana pembentukan watak dan kepribadian serta intelektual dalam pembentukan kecerdasan yang dilandasi oleh iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Universitas Galuh tengah berusaha mempersiapkan pola pendekatan berbasis mutu melalui sistem lembaga penjamin mutu, sebagai langkah standarisasi input, output dan proses demi kepuasan “*Stakholder*”. Upaya tersebut kami lakukan melalui pembenahan-pembenahan mekanisme dan tata laksana organisasi beserta kelengkapannya, peningkatan profesional dosen dan staf terhadap mahasiswa sehingga menciptakan atmosfer akademik yang kondusif dan demokratis.

Universitas Galuh berkomitmen untuk segera melakukan langkah-langkah penjamin layanan akademik dengan menghindari praktik-praktik

yang tidak bertanggung jawab dan tidak bermartabat.

1. Keadaan fisik Universitas Galuh pada saat diresmikan adalah sebagai berikut:

- a. Luas lahan berdasarkan izin prinsip Pemda Jabar (250.000 m²)
- b. Luas lahan efektif yang digunakan Universitas (103.900 m²)
- c. Luas bangunan yang digunakan universitas (60.765 m²)
- d. Luas tanah untuk pertamanan (15.350 m²)
- e. Kebun percobaan (10.000 m²)
- f. Hutan percobaan (10.000 m²)
- g. Tanah lain-lain (6.985 m²)

2. Rencana Pengembangan Kampus Secara Optimal (Dalam Rencana 5 Tahun)

- a. Optimalisasi lahan efektif menuju sasaran pemanfaatan lahan izin prinsip yang belum dikuasai dengan cara pembebasan tanah dengan ganti rugi yang memadai sesuai mekanisme pasar.
- b. Penambahan populasi mahasiswa secara bertahap, sehingga setiap fakultas mempunyai mahasiswa yang cukup memadai jumlahnya.
- c. Meningkatkan pelayanan akademis, sehingga baik kuantitas maupun kualitas secara bertahap dapat terus meningkat.
- d. Penambahan sasaran perkuliahan, baik ruang kuliah, secara akademis maupun pengaturan waktu diintensifkan, sehingga

- kelancaran kegiatan akademis berlangsung tertib dan dinamis.
- e. Penambahan fakultas atau jurusan serta program studi di jurusan, sehingga kebutuhan masyarakat akan tenaga ahli dapat dipenuhi dari hasil lulusan Universitas Galuh.
3. Profil dan Potensi Fakultas
- Yang dimaksud fakultas disini adalah tempat pelaksanaan dan penyelenggaraan akademik dalam bidang keilmuan yang dikembangkan. Adapun fakultas yang ada di bawah naungan Universitas Galuh adalah :
- a. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
- 1) Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
 - 2) Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris
 - 3) Program Studi Pendidikan Akuntansi
 - 4) Program Studi Pendidikan Sejarah
 - 5) Program Studi Pendidikan Biologi
 - 6) Program Studi Pendidikan Matematika
 - 7) Program Studi Pendidikan Jasmani
 - 8) Program Pendidikan Guru (PPG)
- b. Fakultas Hukum (FH)
- 1) Program Studi Hukum
- c. Fakultas Ekonomi (FE)
- 1) Program Studi Manajemen
 - 2) Program Studi Akuntansi
- d. Fakultas Pertanian (FAPERTA)
- 1) Program Studi Agribisnis
- e. Fakultlas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
- 1) Program Studi Administrasi Publik
 - 2) Program Studi Ilmu Pemerintahan
- f. Fakultas Teknik (FT)
- 1) Program Studi Teknik Sipil
 - 2) Program Studi Teknik Industri
 - 3) Program Studi Teknik Mesin
 - 4) Program Studi Teknik Elektro
 - 5) Program Studi Teknologi Informasi
- g. Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKes)
- 1) Keperawatan
 - 2) Kebidanan
 - 3) Profesi Ners
- h. Program Pascasarjana (PPs)
- 1) Manajemen Sistem Pendidikan
 - 2) Manajemen Pendidikan Luar Sekolah
 - 3) Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 4) Manajemen Pemerintahan Daerah
 - 5) Manajemen Olah Raga
 - 6) Magister Hukum
- Pembahasan**
- Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Pegawai**
- Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan pegawai artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan maka akan semakin meningkat kepuasan pegawai dalam bekerja.
- Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk

mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga menurut Notoadmodjo (2003:30) merupakan suatu keuntungan bagi organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Dalam lingkungan kerja kesempatan memperoleh ilmu dan keahlian/keterampilan bagi pegawai/pekerja disediakan melalui suatu sistem pendidikan dan latihan (formal). Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan atau latihan dalam suatu organisasi ialah 1). Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun baru, baik dari segi peralatan maupun metode. 2) menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan, dan memberikan rasa kebanggaan kepada mereka.

Mengingat pentingnya pelatihan bagi perkembangan organisasi seperti tersebut di atas maka perlu adanya penataan kembali manajemen pelatihan yang diselenggarakan seperti melakukan pembenahan mulai dari penentuan visi, misi, kebijaksanaan dan strategi pelatihan bagi pegawai yang ada di lingkungan Universitas Galuh.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan pegawai artinya semakin baik prestasi kerja pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Prestasi kerja pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi maupun pegawai dalam bekerja hal ini dikarenakan dengan semakin baik prestasi kerja pegawai menunjukkan pegawai memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan demikian Universitas Galuh sebagai institusi pendidikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi maka sebaiknya berupaya mencari desain yang tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga diharapkan pegawai mampu menghasilkan atau prestasi kerja yang baik yang sesuai dengan harapan semua pihak.

Pengaruh Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui terdapat pengaruh pelatihan dan prestasi kerja terhadap kepuasan Pegawai artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dan semakin baik prestasi kerja pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang ada pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja pada karyawan. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut akan dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan baik melalui pengikutsertaanya dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dengan penilaian prestasi kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia di gunakan untuk

mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada satu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut maka pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi diharapkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan manfaat kepada pegawai dalam mengembangkan kemampuannya. Selain itu upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka sebaiknya dilakukan berbagai upaya seperti melakukan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai sebagai salah satu upaya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai artinya bahwa semakin sesuai pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan pegawai maka tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja akan meningkat. Sebaliknya jika pelatihan yang dilaksanakan kurang memberikan manfaat bagi kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.
2. Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

- artinya semakin baik prestasi kerja pegawai menunjukkan kepuasan kerja pegawai meningkat. Sehingga semakin puas pegawai dalam bekerja maka prestasi kerja pegawai meningkat.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan semakin baik prestasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Admosudidjo, S. Prajudi. 1989. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Darma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M.2003. *Morganisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (1993), *Teori dan Konsep Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Jaya.
- Soeprihanto, John. 2003. *Penelitian Pelaksanaan Pekerjaan Dana Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tulus, M. Agus. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.