

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU

Urip Triandri dan Samsul Anwar

Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra Indramayu

Email: triandri.urip@gmail.com dan anwar_909@yahoo.com

Abstrak

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi kerja (studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten indramayu). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi kerja. Penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. Pelatihan berdasarkan tanggapan responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten indramayu berdasarkan indikator: proses meningkatkan pengetahuan, proses meningkatkan keterampilan, perubahan sikap karyawan, dan melakukan pekerjaan lebih efektif yaitu dengan skor 68, 37% dan termasuk dalam kategori baik. Disiplin berdasarkan tanggapan responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten indramayu berdasarkan indikator: kemampuan sikap kesediaan, kerelaan, mematuhi, dan mentaati yaitu dengan skor 74, 42% dan termasuk dalam kategori baik. Prestasi kerja berdasarkan tanggapan responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten indramayu berdasarkan indikator: kualitas kerja yang dicapai pegawai, kuantitas kerja yang dicapai pegawai, melaksanakan tugas sesuai tupoksinya, dan tanggung jawab pegawai yaitu dengan skor 71,16% dan termasuk dalam kategori baik. Sehingga pelatihan dan disiplin akan akan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia semakin terasa pada saat ini, untuk suatu organisasi dituntut mengadakan perubahan-perubahan dalam hal kebijakan, pemakaian teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, tuntutan-tuntutan tersebut diatas diperlukan kemampuan optimal dalam dalam bekerja. Pelatihan kerja pegawai yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu merupakan suatu hal yang penting, karena pelatihan merupakan suatu proses pengembangan SDM, karena pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan baik

teknis maupun non teknis dalam menjalankan tugas dari para pegawai, sehingga tanggungjawab dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tersebut.

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu kepada seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai agar terciptanya prestasi kerja. Tindakan disiplin dilakukan pimpinan untuk melindungi organisasi dari para pegawai yang tidak produktif. Disiplin pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dapat dilihat dari sikap kesediaan pegawai, kerelaan pegawai dan mematuhi, mentaati dalam melaksanakan peraturan-peraturan kerja.

Semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Ketika bertugas, pegawai dituntut memiliki kemampuan, pengetahuan, dan menjalankan tugas lebih efektif. Hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi atau lingkungan kerja sangatlah penting, dan suatu cara yang dilakukan yaitu dengan pelaksanaan pelatihan, peningkatan disiplin kerja pada pegawai.

Prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dalam organisasi dan pentingnya prestasi kerja yang begitu rasional dan diterapkan secara objektif terlihat kepada kepentingan organisasi. Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap organisasi, karena dengan prestasi kerja yang sangat baik organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja merupakan capaian yang dihasilkan pegawai dalam peranannya pada organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal. Kegiatan-kegiatan nyata yang dilakukan guna meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memiliki pegawai tingkat Disiplin Kerja yang tinggi, dan memiliki kemampuan, ketrampilan dengan pelatihan-pelatihan kerja yang diprogramkan organisasi. Dengan segala kemampuan pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusinya yang optimal untuk mencapai kewajiban melaksanakan tugasnya. Melalui pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dapat di tingkatkan sehingga tidak terjadi kesenjangan atau tidak terpenuhinya standar ideal yang ditentukan.

Menurut Kaswan (2013:97), mengungkapkan sebagai: Pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Pelatihan secara khusus atau membantu

karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Menurut Wibowo (2016:370), mengungkapkan sebagai berikut: Pelatihan adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera mempraktikkan ke dalam pekerjaan. Adapun indikator pelatihan menurut kesimpulan dari beberapa ahli adalah sebagai berikut;

1. Proses meningkatkan pengetahuan
2. Proses meningkatkan keterampilan
3. Perubahan sikap karyawan
4. Melakukan pekerjaan lebih efektif.

Adapun Faktor-faktor Yang mempengaruhi pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2011:45), yaitu sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

Menurut Anwar Prabu M. (2011:62), Pembuatan program pelatihan kerja perlu dilandasi dengan analisis kebutuhan (analisis organisasi, analisis jabatan, dan analisis kualitas individu karyawan). Disamping itu pula, dapat melalui analisis turnover kerja, tingkat absensi, prestasi kerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi perusahaan.

Berdasarkan analisis kondisi organisasi perusahaan maka perlu dibuat/didesain program diklat. Desain program pelatihan menurut Anwar P. Mangkunagara (2011:62) merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan yang akan dicapai, materi, metode 11 yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu (banyaknya sesi) yang diperlukan.

Jenis pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan prestasi kerja. Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan badan kepegawaian daerah kabupaten indramayu terhadap pegawai dikarenakan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan kerjanya.

Materi pelatihan terdiri dari: Pengelolaan (Manajemen) Kantor meliputi Deskripsi jabatan sebagai KTU, Kabag, dan Kasubag, Analisis Pekerjaan dan Prosedur Kerja, Pengelolaan dan Teknik Penataan Arsip, Mail Handling, Protokol. Tata Naskah dan Korespondensi meliputi Pengertian, peranan dan fungsi surat, Standarisasi surat di lingkungan perusahaan, Bentuk-bentuk surat, Teknik dan prosedur penyusunan surat yang baik, Penggunaan Bahasa Indonesia yang benar.

Psikologi Kerja meliputi: Latar belakang psikologis perbedaan karyawan, Teknik memotivasi kerja karyawan bawahan, Pengukuran prestasi kerja karyawan bawahan, Produktivitas kerja dan pengukurannya, Kepuasan kerja dan pengukurannya. Komunikasi Kerja meliputi Proses komunikasi kerja, Teknik komunikasi kerja yang efektif, Penggunaan media komunikasi, Penerapan jendela komunikasi.

Disiplin dan Etika Kerja meliputi: Peraturan kerja dan hukum perburuhan, Makna dan teknik disiplin kerja, Prinsip dan teknik pemberian sanksi kerja, Etika kerja, Etos kerja dan Loyalitas kerja. Kepemimpinan Kerja meliputi: Arti dan fungsi kepemimpinan kerja, Hubungan kerja dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja, Teknik pemberian perintah/instruksi kepada bawahan, Teknik brefieng dan Efektivitas kepemimpinan dan pengukurannya.

Pelaporan Kerja meliputi: Arti dan fungsi laporan kerja, Persyaratan pelaporan kerja yang baik, Format dan sistematika laporan kerja, Teknik penyusunan laporan kerja, Latihan penyusunan laporan kerja Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan orang dewasa (androgogi) dengan teknik partisipatif, yaitu: Diskusi kelompok, Konferensi, Simulasi, Bermain peran dan demonstrasi, Games, Latihan dalam kelas, Test dan ranking exercise, Kerja Timdam Study visit.

Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat mengubah antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.
2. Meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

Setelah pelatihan kerja dilaksanakan diharapkan pemimpin unit kerja melakukan evaluasi terhadap peserta pegawai unit kerjanya agar mampu mengimplementasikan

hasil pelatihan kerja yang telah dilakukan. Secara psikologis ada sebagian peserta masih membutuhkan bantuan terapan (konsultasi) agar mereka lebih mampu menerapkan (aplikasi) dari hasil pelatihan kerja tersebut. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, maka perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh.

Untuk memahami lebih jelas mengenai disiplin pegawai, ada beberapa pengertian disiplin pegawai berdasarkan pendapat para pakar/ ahli. Berikut pendapat para ahli tentang disiplin kerja: Menurut T.Hani Handoko (2014:208): mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Sementara menurut pendapat Singodimedjo dan H.Edy Sutrisno (2011:86) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan komitmen anggota terhadap manajemen organisasi, dimana manajemen tersebut bertujuan untuk menjalankan standar organisasi dan memperteguh pedoman-pedoman, yang didalamnya yaitu untuk mencetak perilaku dan adanya hukuman bagi para pelanggarannya.

Dalam kenyataan sehari-hari, sebuah organisasi sesungguhnya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik para pegawainya. namun hasil kerja itu tidak akan optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu jika tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai dari pimpinan ke Pegawai. Prestasi kerja juga sebagai tolak ukur kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Menurut Edi Sutrisno (2011:150) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang di tentukan oleh kompetensi diri serta pengetahuannya pengetahuannya terhadap pekerjaannya tersebut”. Menurut As’ad (2003:30) menyatakan bahwa: “prestasi kerja merupakan hasil atau capaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab kerjanya secara efisien dan efektif.” Dari pengertian pendapat para ahli tersebut bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang melalui keahlian dan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

Prestasi kerja akan di pengaruhi oleh kemampuan pengetahuan dan keahlian sehingga motivasi diri muncul melalui sikap kerja yang di tunjukkan kepada atasan dan

perusahaan bahwa karyawan tersebut bekerja dengan sungguh – sungguh. Ada beberapa Indikator dalam prestasi kerjamenurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) yaitu:

1. Kualitas kerja pegawai
2. Kuantitas kerja pegawai
3. Melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya
4. Tanggung jawab pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa, Faktor-Faktor prestasi kerja adalah: Kemampuan dan Motifasi. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Menurut A.A.Anwar prabu mangkunegara (2009:67-69) mengemukakan bahwa: “unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keadaan dan sikap. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2014:135), mengemukakan bahwa: “penilaian prestasi kerja (performance apparaisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut peneliti mengemukakan, bahwa keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat diketahui melalui prestasi kerja pegawai. Tujuan daripenilaian atau evaluasi prestasi kerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai yang berprestasi. Dan bagaimana pihak organisasi mengetahui prestasi kerja pegawai dengan baik sesuai dengan informasi kerja yang diperoleh. Untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi maka bagian diklat yang berfungsi mengelola sumberdaya manusia melakukan kebijakan yaitu program pelatihan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan sikap,tingkah laku,keterampilan,dan pengetahuan pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2011:68) menyatakan bahwa: “pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tekhnis,teoritis,konseptual,dan moral karyawan supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil maksimal”.

Setelah diuraikan sebelumnya tentang pengertian pelatihan dan disiplin kerja serta prestasi kerja, dapat dijelaskan hubungan pelatihan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja. Pada umumnya tujuan dari pada pelatihan dan disiplin kerja adalah agar masing-masing pesereta latihan dapat melaksanakan pekerjaannya lebih efisien dalam bidang pekerjaannya

Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan alat atau strategi untuk memahami realitas, langkah Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Metode Analisis Deskriptif, yaitu: suatu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, meliputi data yang dikumpulkan, kemudian dibahas, diolah, dan dianalisis. Sehingga dapat dicari alternatif pemecahannya dan dapat dipertanggungjawabkan.

Metode Analisis Asosiatif Menurut **Riduan** (2009:65) menyebutkan bahwa, “metode asosiatif adalah metode yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya”

Hasil dan Pembahasan

Analisis Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrument penelitian ini menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson, sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Korelasi Product Moment Person

n = Jumlah data

x = Variabel X

y = Variabel Y

Validitas Instrument Pelatihan

Validitas Instrumen Penelitian Pelatihan adalah 8 pertanyaan dari 35 responden dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson, maka diperoleh:

$$r_1 = \frac{35.4880 - (148)(1151)}{\sqrt{(35.634 - (148)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} \quad r = 0,431$$

$$r_2 = \frac{35.5440 - (165)(1151)}{\sqrt{(35.787 - (165)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} \quad r = 0,437$$

$$r_3 = \frac{35.4618 - (140)(1151)}{\sqrt{(35.564 - (140)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,668$$

$$r_4 = \frac{35.4844 - (147)(1151)}{\sqrt{(35.625 - (147)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,339$$

$$r_5 = \frac{35.4679 - (142)(1151)}{\sqrt{(35.580 - (142)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,447$$

$$r_6 = \frac{35.4714 - (143)(1151)}{\sqrt{(35.589 - (143)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,497$$

$$r_7 = \frac{35.4687 - (142)(1151)}{\sqrt{(35.582 - (142)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,678$$

$$r_8 = \frac{35.4099 - (124)(1151)}{\sqrt{(35.452 - (124)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,567$$

Berdasarkan perhitungan diatas, untuk validitas instrument penelitian Pelatihan dapat direkapitulasi sebagai berikut:

Rekapitulasi Validitas Instrumen Penelitian Pelatihan

NO	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,431	0,334	Valid
2	0,437	0,334	Valid
3	0,668	0,334	Valid
4	0,339	0,334	Valid
5	0,447	0,334	Valid
6	0,497	0,334	Valid
7	0,678	0,334	Valid
8	0,657	0,334	Valid

Dengan r tabel 0,334 indikasi 5% dan jumlah responden 35 di peroleh data diatas. Dari tabel diatas terlihat bahwa 8 pertanyaan r hitung > r tabel jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

Pembahasan dalam artikel ini di bagi menjadi tiga, yakni bentuk identitas, manifestasi pluralisme, dan konflik identitas dan konflik pluralisme dalam novel *Maryam* karya Okky Madasari. Ketiga hal di atas akan dijabarkan sebagai berikut.

Validitas Instrument Prestasi Kerja

Validitas instrument penelitian Prestasi Kerja diperoleh melalui 8 pertanyaan dari 35 responden dengan menggunakan rumus korelasi product moment person diperoleh :

$$r_1 = \frac{35.4679 - (140)(1151)}{\sqrt{(35.570 - (140)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,441$$

$$r_2 = \frac{35.4747 - (142)(1151)}{\sqrt{(35.588 - (142)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,435$$

$$r_3 = \frac{35.4955 - (148)(1151)}{\sqrt{(35.636 - (148)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,661$$

$$r_4 = \frac{35.4944 - (148)(1151)}{\sqrt{(35.634 - (148)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,455$$

$$r_5 = \frac{35.4844 - (145)(1151)}{\sqrt{(35.607 - (145)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,515$$

$$r_6 = \frac{35.4817 - (144)(1151)}{\sqrt{(35.602 - (144)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,567$$

$$r_7 = \frac{35.5125 - (153)(1151)}{\sqrt{(35.681 - (153)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,680$$

$$r_8 = \frac{35.4852 - (145)(1151)}{\sqrt{(35.609 - (145)^2)(35.37961 - (1151)^2)}} r = 0,652$$

Berdasarkan perhitungan diatas, untuk validitas instrument penelitian Prestasi Kerja dapat direkapitulasi sebagai berikut:

Rekapitulasi Validitas Instrumen Penelitian Prestasi Kerja

NO	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,441	0,334	Valid
2	0,453	0,334	Valid
3	0,661	0,334	Valid
4	0,455	0,334	Valid
5	0,515	0,334	Valid
6	0,567	0,334	Valid
7	0,680	0,334	Valid
8	0,652	0,334	Valid

Dengan r tabel 0,334 indikasi 5% dan jumlah responden 35 di peroleh data diatas. Dari tabel diatas terlihat bahwa 8 pertanyaan r hitung > r tabel jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

Uji Reliabilitas Instrument

Pengujian reabilitas instrument dengan internal consistency, teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode pembelahan ganjil genap yang didapat setelah dihitung validitasnya dari tiap-tiap angketnya.

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana: r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Perhitungan reliabilitas instrumen Pelatihan diperoleh dari hasil angket Pelatihan yang telah dihitung validitasnya

Dimana:

$$r = \frac{35.9470 - (572)(579)}{\sqrt{[35.9394 - (572)^2](35.9627 - (579)^2)}} \quad r = 0,16$$

Dari hasil korelasi diatas maka dihitung :

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,16)}{1 + (0,16)} \quad r_i = 0,276$$

Dari penghasilan penghitungan reabilitas angket Pelatihan diperoleh $r = 0,276$ dengan $n = 35$ dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,334 sehingga r hitung > r tabel ($0,276 < 0,334$) maka dapat disimpulkan bahwa angket Pelatihan tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas instrument Disiplin diperoleh dari hasil angket Disiplin yang telah dihitung validitasnya

Dimana:

$$r = \frac{35.10167 - (593)(598)}{\sqrt{[35.10155 - (593)^2](35.10314 - (598)^2)}} \quad r = 0,34$$

Dari hasil korelasi diatas maka dihitung :

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,34)}{1 + (0,34)} \quad r_i = 0,507$$

Dari penghasilan penghitungan reabilitas angket Disiplin diperoleh $r = 0,507$ dengan $n = 35$ dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,334 sehingga r hitung $>$ r tabel ($0,507 > 0,334$) maka dapat disimpulkan bahwa angket Disiplin reliabel.

Perhitungan reliabilitas instrument Prestasi Kerja diperoleh dari hasil angket Prestasi Kerja yang telah dihitung validitasnya

Dimana :

$$r = \frac{35.9721 - (586)(579)}{\sqrt{[35.9882 - (586)^2](35.9639 - (579)^2)}} r = 0,41$$

Dari hasil korelasi diatas maka dihitung :

$$r_i = \frac{2.(0,41)}{1+(0,41)} \quad r_i = 0,581$$

Dari penghasilan penghitungan reabilitas angket Prestasi Kerja diperoleh $r = 0,581$ dengan $n = 35$ dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,334 sehingga r hitung $>$ r tabel ($0,581 > 0,334$) maka dapat disimpulkan bahwa angket Prestasi Kerja reliabel.

Kategori Jumlah Skor Per Indikator

Kategori jumlah skor per indikator, diperoleh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Rentang skor terendah diperoleh melalui bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel, yaitu $1 \times 35 = 35$.
- b. Rentang skor tertinggi diperoleh melalui bobot paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel, yaitu $5 \times 35 = 175$
- c. Rentang skor per indikator diperoleh :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{140}{5} \quad RS = 28$$

- d. Kategori skor per indicator

Kategori Skor Per Indikator

Rentang Skor	Kategori
35 – 63	Sangat Tidak Baik
64 – 92	Tidak Baik
93 – 121	Cukup Baik
122 – 150	Baik
151 – 179	Sangat Baik

Rentang skala dan kategori skor variabel Pelatihan diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada variabel Pelatihan Sehingga diperoleh rentang skor dari variabel Pelatihan adalah:

- Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $1 \times 35, \times 8 = 280$.
- Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $5 \times 35, \times 8 = 1400$.
- Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n.JumlahPertanyaanVariabelX_1)(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{(35.8)(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(280)(4)}{5}$$

$$RS = \frac{1120}{5} \quad RS = 224$$

- Kategori Skor Variabel X₁

Kategori Skor Variabel Pelatihan

Rentang Skor	Kategori
280 – 504	Sangat Tidak Baik
505 – 729	Tidak Baik
730 – 954	Cukup Baik
955 – 1179	Baik
1178 – 1400	Sangat Baik

Rentang skala dan kategori skor variabel Disiplin diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan

terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada variabel Disiplin Sehingga diperoleh rentang skor dari variabel Disiplin adalah:

- Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $1 \times 35, \times 8 = 280$.
- Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $5 \times 35, \times 8 = 1400$.
- Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n.JumlahPertanyaanVariabelX_2)(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{(35.8)(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(280)(4)}{5}$$

$$RS = \frac{1120}{5}$$

$$RS = 224$$

- Kategori Skor Variabel X 2

Kategori Skor Variabel Disiplin

Rentang Skor	Kategori
280 – 504	Sangat Tidak Baik
505 – 729	Tidak Baik
730 – 954	Cukup Baik
955 – 1179	Baik
1178 – 1400	Sangat Baik

Rentang skala dan kategori skor variabel Prestasi Kerja diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada variabel Prestasi Kerja Sehingga diperoleh rentang skor dari variabel Prestasi Kerja adalah:

- Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $1 \times 35, \times 8 = 280$.
- Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah ampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu: $5 \times 35, \times 8 = 1400$.
- Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n \cdot \text{JumlahPertanyaanVariabel} X_1)(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{(35 \cdot 8)(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(280)(4)}{5}$$

$$RS = \frac{1120}{5}$$

$$RS = 224$$

d. Kategori Skor Variabel Y

Kategori Skor Variabel Prestasi Kerja

Rentang Skor	Kategori
280 – 504	Sangat Tidak Baik
505 – 729	Tidak Baik
730 – 954	Cukup Baik
955 – 1179	Baik
1178 – 1400	Sangat Baik

Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Proses peningkatan kemampuan

Item 1

Tanggapan Responden Terhadap proses peningkatan kemampuan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	9	25,70	45
2	Baik	4	25	71,42	100
3	Cukup Baik	3	1	2,8	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	148

Berdasarkan data diatas responden menanggapi proses peningkatan kemampuan dengan skor 148 atau $148/215 \times 100\% = 68,83\%$ artinya responden proses peningkatan kemampuan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Item 2

Tanggapan Responden Terhadap Proses Peningkatan Kemampuan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	26	74,28	130
2	Baik	4	8	22,85	32
3	Cukup Baik	3	1	2,86	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	165

Berdasarkan data diatas responden menanggapi proses peningkatan kemampuan dengan skor 165 atau $165/215 \times 100\% = 76,74\%$ artinya responden proses peningkatan kemampuan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Proses Peningkatan Ketrampilan

Item 3

Tanggapan Responden Terhadap Proses Peningkatan Ketrampilan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	2	5,72	10
2	Baik	4	31	88,57	124
3	Cukup Baik	3	2	5,71	6
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	140

Berdasarkan data diatas responden menanggapi proses peningkatan ketrampilan dengan skor 140 atau $140/215 \times 100\% = 65,12\%$ artinya responden proses peningkatan ketrampilan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Item 4

Tanggapan Responden Terhadap Proses peningkatan ketrampilan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	8	22,86	40
2	Baik	4	26	74,28	104
3	Cukup Baik	3	1	2,86	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	147

Berdasarkan data diatas responden menanggapi proses peningkatan ketrampilan dengan skor 147 atau $147/215 \times 100\% = 68,37\%$ artinya responden proses peningkatan ketrampilan dengan klasifikasi **“Baik”**.

Perubahan Sikap Karyawan

Item 5

Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Sikap Karyawan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	3	8,57	15
2	Baik	4	31	88,57	124
3	Cukup Baik	3	1	2,86	6
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	145

Berdasarkan data diatas responden menanggapi perubahan sikap karyawan dengan skor 145 atau $145/215 \times 100\% = 67,44\%$ artinya responden perubahan sikap karyawan dengan klasifikasi **“Baik”**.

Item 6

Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Sikap Karyawan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	4	17,14	20
2	Baik	4	30	85,72	120
3	Cukup Baik	3	1	2,86	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	143

Berdasarkan data diatas responden menanggapi perubahan sikap karyawan dengan skor 143 atau $143/215 \times 100\% = 66,51\%$ artinya responden perubahan sikap karyawan dengan klasifikasi **“ Baik”**.

Melakukan Pekerjaan Lebih Efektif

Item 7

Tanggapan Responden Terhadap Melakukan Pekerjaan Lebih Efektif

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	4	11,43	20
2	Baik	4	29	82,86	116
3	Cukup Baik	3	2	5,72	6
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	142

Dari 35 orang responden yang memilih:

Berdasarkan data diatas responden menanggapi melakukan pekerjaan lebih efektif dengan skor 142 atau $142/215 \times 100\% = 66,04\%$ artinya responden melakukan pekerjaan lebih efektif dengan klasifikasi **“Baik”**.

Item 8

Tanggapan Responden Terhadap Melakukan Pekerjaan Lebih Efektif

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	2	5,72	10
2	Baik	4	15	42,86	60
3	Cukup Baik	3	18	51,43	54
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	124

Berdasarkan data diatas responden menanggapi melakukan pekerjaan lebih efektif dengan skor 124 atau $124/215 \times 100\% = 57,67\%$ artinya responden melakukan pekerjaan lebih efektif dengan klasifikasi **“cukup”**.

Penilaian Pimpinan Terhadap Disiplin

Penilaian Pimpinan terhadap Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Sikap Kesiediaan

Item 1

Penilaian pimpinan Terhadap Sikap Kesediaan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	21	60	105
2	Baik	4	13	37,14	52
3	Cukup Baik	3	1	2,86	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	160

Berdasarkan data diatas penilaian pimpinan menanggapi dalam mematuhi peraturan dengan skor 160 atau $160/215 \times 100\% = 74,42\%$ artinya responden proses meningkatkan pengetahuan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Item 2

Penilaian Pimpinan Terhadap Sikap Kesediaan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	13	37,14	65
2	Baik	4	21	60	84
3	Cukup Baik	3	1	2,86	3
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	152

Berdasarkan data diatas responden menanggapi proses sikap kesediaan dengan skor 152 atau $152/215 \times 100\% = 70.69\%$ artinya responden proses meningkatkan pengetahuan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Kerelaan

Item 3

Penilaian Pimpinan Terhadap Kerelaan

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	14	40	70
2	Baik	4	17	48,57	68
3	Cukup Baik	3	4	11,43	12
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	150

Berdasarkan data diatas penilaian pimpinan dengan skor 150 atau $150/215 \times 100\% = 69,77\%$ artinya bahwa secara keseluruhan pimpinan menilai bahwa sikap kerelaan pegawai dengan klasifikasi **“Baik”**.

Mematuhi

Item 5

Penilaian Pimpinan Terhadap Mematuhi

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	7	20	35
2	Baik	4	18	51,43	72
3	Cukup Baik	3	10	28,57	30
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	137

Berdasarkan data penilaian pimpinan menanggapi mentaati dengan skor 137 atau $137/215 \times 100\% = 63,72\%$ artinya pimpinan menilai bahwa pegawai mematuhi peraturan dengan klasifikasi **“Baik”**.

Item 6

Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	15	42,86	75
2	Baik	4	15	44,86	60
3	Cukup Baik	3	5	14,28	15
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	150

Berdasarkan data diatas pimpinan menilai pegawai dalam menanggapi mematuhi dengan skor 150 atau $150/215 \times 100\% = 69,67\%$ artinya pimpinan menilai bahwa pegawai dalam memathui peraturan dengan klasifikasi **“ Baik”**.

Mentaati

Item 7

Penilaian Pimpinan Terhadap Mentaati

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	13	37,14	65
2	Baik	4	15	42,86	60
3	Cukup Baik	3	7	14,28	21
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	146

Berdasarkan data diatas pimpinan menilai pegawai dalam menanggapi mentaati dengan skor 146 atau $146/215 \times 100\% = 67,91\%$ artinya pimpinan menilai bahwa pegawai dalam mentaati peraturan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Item 8

Penilaian pimpinan Terhadap Mentaati

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	13	42,86	65
2	Baik	4	16	45,71	64
3	Cukup Baik	3	6	17,14	18
4	Tidak Baik	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah			35	100	147

Berdasarkan data diatas pimpinan menilai menanggapi mentaati engan skor 147 atau $147/215 \times 100\% = 68,37\%$ artinya pimpinan menilai bahwa pegawai dalam mentaati peraturan dengan klasifikasi “**Baik**”.

Penilaian Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Kualitas Kerja Yang Dicapai Pegawai

Berdasarkan data pimpinan menilai dalam menanggapi kualitas kerja yang dicapai pegawai dengan skor 140 atau $140/215 \times 100\% = 65, 11\%$ artinya pimpinan menilai bahwa kualitas kerja yang dicapai pegawai dengan klasifikasi “**Baik**”.

Melaksanakan Tugas Sesuai dengan Tupoksinya

Berdasarkan data diatas pimpinan menilai pegawai menanggapi melaksanakan tugas dengan tupoksinya dengan skor 145 atau $145/215 \times 100\% = 67,44\%$ artinya

pimpinan menilai pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tupoksinya dengan klasifikasi **“Baik”**.

Tanggung Jawab Pegawai

Berdasarkan data diatas pimpinan menilai pegawai dalam menanggapi tanggung jawab pegawai dengan skor 153 atau $153/215 \times 100\% = 71,16\%$ artinya pimpinan menilai tanggung jawab pegawai dengan klasifikasi **“Baik”**.

Kesimpulan

Dari uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. Maka peneliti memberikan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu berdasarkan tanggapan responden indikator proses meningkatkan pengetahuan, proses meningkatkan keterampilan, perubahan sikap karyawan, dan melakukan pekerjaan lebih efektif yaitu: 68,37% dan termasuk dalam kategori Baik.
2. Disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu berdasarkan tanggapan responden pada indikator sikap kesediaan, kerelaan, mentaati, dan mematuhi yaitu: 74,42 % dan termasuk dalam kategori Baik.
3. Prestasi Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dengan indikator kualitas kerja yang dicapai, kuantitas kerja yang dicapai, melaksanakan tugas dengan sesuai tupoksinya, tanggung jawab pegawai yaitu: 71,16% dan termasuk dalam kategori Baik.
4. Hasil analisis korelasi Pelatihan terhadap Prestasi Kerja adalah $r_{xy} = 0,89$ yang berarti koefisien korelasinya sangat kuat dan bersifat positif sempurna (searah). Hasil determinasinya adalah $K_d = 79,21\%$ Artinya persentase atau kontribusi yang diberikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 79,21% dan sisanya 20,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan Hasil Uji Hipotesisnya (Uji T) adalah $t_{hitung} = 12,13$ sedangkan t_{tabel} dengan taraf keyakinan 5% dan derajat kebebasan $dk = n-2 = 35-2 = 33$, maka $t_{tabel} = 2,035$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar ($12,13 > 2,035$), maka H_a

diterima dan H_0 ditolak, artinya “diduga terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.”

5. Hasil Analisis Korelasi Disiplin terhadap Prestasi Kerja adalah $r_{x2.y} = 0,91$ yang berarti koefisien korelasinya sangat kuat dan bersifat positif sempurna (searah). Dan Hasil Analisis Determinasinya adalah $K_d = 82,81\%$ Artinya sebesar 82,81% dan sisanya 17,19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan Hasil Uji Hipotesisnya (Uji T) adalah $t_{hitung} = 12,68$ sedangkan t_{tabel} dengan taraf keyakinan 5% dan derajat kebebasan $dk = n-2 = 35-2 = 33$, maka $t_{tabel} = 3,66$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar ($12,68 > 2,035$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya “diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja”
6. Hasil Analisis Korelasi Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja adalah $r_{x1.x2.y} = 0,35$ yang berarti koefisien korelasinya sedang dan bersifat positif sempurna (searah). Hasil Analisis Determinasinya adalah $K_d = 12,25\%$ Artinya sebesar 12,25% dan sisanya 87,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil Uji hipotesisnya (Uji T) adalah $t_{hitung} = 3,657$ Sedangkan t_{tabel} dengan taraf keyakinan 5% dan derajat kebebasan $dk = n-2 = 35-2 = 33$, maka $t_{tabel} = 2,035$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar ($2,15 > 2,035$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya “diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja”. Dan Hasil Uji Hipotesisnya (Uji F) adalah F_{hitung} sebesar 0,86 selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk kesalahan 5% atau taraf kepercayaan 95% dengan db pembilang = $k = 2$ (banyaknya variabel bebas) dan db penyebut = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, didapat F_{tabel} sebesar 2,51. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($0,86 > 2,51$), maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Hasil Uji Hipotesisnya (Uji F) adalah F_{hitung} sebesar 0,86 selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk kesalahan 5% atau taraf kepercayaan 95% dengan db pembilang = $k = 2$ (banyaknya variabel bebas) dan db penyebut = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, didapat F_{tabel} sebesar 2,51. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($0,86 > 2,51$), maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

BIBLIOGRAFI

- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kaswan. 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha ilmu. Yogyakarta s.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Edisi kelima. Jakarta.