
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Buhra^{*1}, Mashur Razak², Muh. Said³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, 2) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, dan 3) pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dari bulan Oktober sampai November 2019 Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel secara jenuh seluruh populasi dalam penelitian ini menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Kata kunci : pelatihan, disiplin, iklim organisasi dan prestasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) the direct effect of training and discipline on the organizational climate of employees at the Pangkep District Secretariat, 2) the direct influence of training and discipline on employee performance at the Pangkep District Secretariat, and 3) the indirect effect of training and discipline on work performance through the organizational climate of employees at the Regional Secretariat of Pangkep Regency. This research design uses survey research. The research location was at the Pangkep Regency Regional Secretariat from October to November 2019. The population in this study included all employees of the Pangkep Regency Regional Secretariat totaling 103 people. The sampling technique is saturated with the entire population in this study as a sample. The results showed that: 1) there was a direct positive and significant effect of training and discipline on the organizational climate of employees at the Regional Secretariat of Pangkep Regency, 2) there was a direct positive and significant effect of training and discipline on employee performance at the Pangkep Regency Regional Secretariat, and 3) there is a positive and significant indirect effect of training and discipline on work performance through the organizational climate of employees at the Regional Secretariat of Pangkep Regency.

Keywords: training, discipline, organizational climate and work performance

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang diberikan kewenangan dalam pengelolaan Negara baik secara desentralisasi maupun secara otonomi daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu Bupati dan Wakil Bupati yang dipilih secara langsung oleh masyarakat Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pada pelaksanaan tugas sebagai pelayan publik di bidang administrasi pemerintahan kabupaten memiliki Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh seorang Sekretaris yang memiliki bawahan beberapa Kepala Seksi dan Kepala Sub bagian.

Untuk melaksanakan pelayanan publik, Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep memerlukan prestasi kerja dari para pegawainya agar dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, tentu sangatlah diperlukan sosok seorang pimpinan yang memiliki daya juang dalam pengambilan keputusan baik secara eksternal maupun internal organisasi agar keberhasilan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari para pegawai dan perangkat kerja lainnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Dalam menjalankan roda organisasi peran seorang pemimpin harus dapat menunjukkan karakter kepemimpinannya demi pengembangan alur kerja suatu organisasi menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Thoaha (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Pegawai yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Gomes (2010) mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Setelah pelatihan diberikan maka pimpinan mempunyai peranan penting dalam memotivasi pegawainya dalam bekerja karena setelah diberikan pendidikan dan pelatihan hendaknya para pegawai dapat bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Realita yang terjadi bahwa pimpinan belum cukup mampu untuk membuat suatu keputusan yang objektif mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut, misalkan penghargaan untuk mendapatkan kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai yang belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik. Kenaikan pangkat ditetapkan hanya berdasarkan pada ijazah tertinggi yang dimiliki oleh pegawai bukan berdasarkan pada jenis keahlian yang mereka miliki dimana seharusnya kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Sehingga pada akhirnya kenaikan pangkat bukan suatu hal yang bisa memacu prestasi kerja pegawai dimana hal ini mengakibatkan tidak adanya penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara objektif karena semua pegawai baik yang disiplin dalam bekerja maupun tidak, nilai penghargaan yang diberikan akan tetap sama.

Keberhasilan seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan juga didukung oleh adanya kedisiplinan kerja yang baik dari para pegawainya. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut tidak memiliki tingkat kedisiplinan diri yang tinggi, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai sasarannya.

Terlaksananya tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara optimal, maka pegawai negeri sipil dituntut untuk mempunyai tingkat disiplin yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya, tetapi pada kenyataan justru menunjukkan bahwa masih saja ada pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja sehingga akibat dari ketidakdisiplinan tersebut akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan secara langsung dan melalui fenomena dalam penerapan disiplin terlihat bahwa masih banyak pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yang bermasalah dengan absensi kantor, tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang maupun melakukan aktivitas lain di luar kantor pada saat jam kantor sehingga banyak pekerjaan menjadi terhambat. Masih banyaknya jumlah pegawai yang hadir melewati dari waktu yang telah ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pada pukul 14.00 WIB. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja. Hal ini tentunya disebabkan oleh tidak adanya kesadaran dari pegawai akan pentingnya masalah kedisiplinan serta tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya.

Dalam hal ini pimpinan organisasi perlu mengatasi dengan memberikan peringatan serta melakukan tindakan tegas secara objektif terhadap pelanggaran sehingga pimpinan bisa memberikan penilaian sesuai dengan prestasi yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Tindakan tersebut juga untuk menjaga agar pedoman normatif tetap terlaksana melihat dari persentase absensi pegawai setiap bulannya tidak banyak berubah sehingga perlu diberikan pengawasan perilaku kedisiplinan pada seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 dan Pasal 3 telah diatur secara jelas mengenai kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil. Disiplin sebagai sikap dan tingkah laku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada

berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh adanya iklim yang terjadi di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi akan dapat mempengaruhi sikap dan pola pikir dari para anggota organisasi. Komunikasi merupakan bagian dari sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk mempersatukan individu yang tergabung dalam organisasi agar dapat mencapai satu tujuan organisasi tersebut. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi di dalam suatu organisasi, dalam arti jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali dari organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang berlangsung di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep kurang mendukung dalam menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Hal ini ditandai dari adanya kelompok-kelompok kecil di dalam kantor, masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan hanya menunggu petunjuk dari atasan saja, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan dan begitu juga antara pimpinan dengan pegawai serta kurang adanya komunikasi dalam menanyakan uraian kerja yang belum dipahami sehingga sering terjadi kesalahpahaman diantara pegawai yang mengakibatkan adanya perbedaan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan timbulnya sifat egoisme yang tidak mendengarkan pendapat serta masukan dari sesama rekan kerja.

Demikian halnya juga, tidak adanya pengawasan secara efektif yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga iklim yang sering terjadi yakni banyaknya pegawai yang absen, tidak disiplin dalam waktu atau pekerjaan maupun bersikap santai atau sering menunda dalam bekerja. Masih banyak juga pegawai yang menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja yang cukup rendah dengan nilai dibawah 70 sehingga bisa dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep perlu untuk lebih ditingkatkan kembali dimana hal ini juga sebagian besar dipengaruhi dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai sehingga mengakibatkan ketidakdisiplinan dari pegawai itu sendiri seperti pegawai mangkir dari pekerjaannya atau absen tanpa pemberitahuan yang pada akibatnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai, prestasi kerja pegawai dan pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

KERANGKA TEORI

Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2014), Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Menurut Gomes (2010), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama di dalam suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2010) menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin dengan menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Menurut Tagiuri dan Litwin pada Wirawan (2012) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat suatu organisasi. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi tersebut (Wirawan, 2012).

Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *achieve* yang berarti mencapai dan dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai pencapaian (Ruky, 2012). Prestasi kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan dalam mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan bagi suatu organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana peneliti yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (setiadi, 2012). Desain penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan *cross sectional study* dengan menggunakan variabel-variabel, baik sebagai variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara Iklim organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

A. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap iklim organisasi (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi :

Tabel 5.11
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.064	2	71.032	53.352	.000 ^b
Residual	133.140	100	1.331		
Total	275.204	102			

- a. Dependent Variable: Z
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

B. Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.642	1.373		1.924	.057		
1 X1	.659	.085	.615	7.770	.000	.771	1.296
X2	.165	.073	.179	2.264	.026	.771	1.296

a. Dependent Variable: Z
Sumber : Data Diolah, 2019

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap iklim organisasi sebesar 0,615, sehingga H_1 (diterima).

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Indikator (Spencer dalam Ruki 2011) adalah sebagai berikut : a) Kebutuhan pegawai dan b) Evaluasi pekerjaan

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama berupa pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,9% responden menyatakan setuju, kemudian 18,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua berupa mengikuti pelatihan untuk mengurangi masalah pekerjaan selama ini dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 29,1% responden menyatakan setuju, kemudian 22,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga mengikuti pelatihan untuk mengembangkan sikap sebagai pegawai dalam bekerja, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 15,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat mengikuti pelatihan tingkat pengetahuan bertambah dimana 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 59,2% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap iklim organisasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,615 atau 61,5%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,615 atau 61,5%.

Pengaruh Disiplin terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap iklim organisasi sebesar 0,179, sehingga H_2 (diterima).

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya. Indikatornya (Simamora, 2014) adalah : Peraturan, Waktu dan Tanggung jawab

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju, kemudian 16,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan. dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,8% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga melaksanakan apel pagi datang tepat waktu, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 26,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana 42,7% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 29,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variable disiplin terhadap iklim organisasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,179 atau 17.9%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,179 atau 17.9%.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,032 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0,224, sehingga H_3 (diterima).

Menurut Mangkuprawira (2009), Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Menurut Gomes (2010), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan iklim organisasi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Nasution (2010), Pelatihan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk mencari kecocokan antara kemampuan dan permintaan kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2010) Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya

sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan progmatic.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap prestasi kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,224 atau 22.4%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,224 atau 22.4%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”.

Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Gomes (2000), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori sedangkan ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,004 < alpha 5% dan besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 0,317, sehingga H_4 (diterima).

Disiplin sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi”. Davis (2014) “Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku pegawai sehingga ada kedisiplinan pada diri pegawai, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”.

Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku pegawai, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Menurut Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa “Disiplin dapat didefinisikan sabagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai”.

Menurut Fathoni (2011) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap pegawai dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013).

Pengaruh langsung variable disiplin dan prestasi kerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,317 atau 31.7%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,317 atau 31.7%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”.

Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pelatihan dan disiplin, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Gomes (2010), Disiplin adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Disiplin sebagai bagian dari pelatihan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori sedangkan ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian disiplin adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,300, sehingga H_5 (diterima).

Iklim organisasi dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (Mendiknas, 2012). Elemen-elemen iklim organisasi terdiri atas: 1) Landasan kepribadian, 2) Penguasaan ilmu dan keterampilan, 3) Kemampuan berkarya, 4) Sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, 5) Pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Iklim organisasi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai prestasi kerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Selama ini yang banyak diperbincangkan adalah pengetahuan dan keterampilan, yang ternyata bukan merupakan jaminan keberhasilan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Sebagaimana selama ini IQ (*Intellectual Quotient*) dikenal sebagai faktor penentu, lalu muncul EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*) justru diyakini lebih menentukan keberhasilan. Faktor pengetahuan dan keterampilan tetap merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Namun yang tidak kalah penting adalah faktor yang selama ini tidak kelihatan, yaitu konsep diri, motif, dan sifat-sifat. Pada gilirannya hal yang tak kelihatan ini muncul sebagai perilaku (iklim organisasi perilaku), (Agung, 2012).

Pengaruh langsung variable iklim organisasi terhadap prestasi kerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,300 atau 30.0%, artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,300 atau 30.0%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2008) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Iklim organisasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Berdasarkan Uji serempak, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras serta cenderung menonjolkan diri.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,615$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,300$) dengan tingkat sig. $0,004 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,615) \times (0,300) = (0,185)$. Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap prestasi kerja lebih besar $(0,224)$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_6 (diterima). Iklim organisasi pegawai adalah sikap, pengetahuan, dan keterampilan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya

Gambaran deskripsi responden pada unsur item empiris pertama berupa mampu bekerja dengan inisiatif setelah mengikuti pelatihan, dimana 34,0% responden menyatakan sangat setuju 51,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua, mampu mempelajari ilmu yang didapat selama mengikuti pelatihan dengan menerapkan kepada pekerjaan, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 24,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, dimana 45,6% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 19,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat berupa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 23,3% responden menyatakan setuju, kemudian 36,9% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh tidak langsung variable pelatihan (X_1) dengan variable prestasi kerja (Y) melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,615 \times 0,300) = 0,185$$

Nilai sebesar 0,185 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable pelatihan terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,185 atau 18.5% .

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4) dimana besar nilai koefisien (b_2 0,179) dengan tingkat sig. $0,026 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,300) dengan tingkat sig. $0,004 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,179) \times (0,300) = (0,053)$. Namun koefisien pengaruh langsung disiplin terhadap prestasi kerja lebih besar (0,317). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_7 (diterima).

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Indikator dari prestasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2010) adalah : a) Ketepatan waktu, b) Evaluasi pekerjaan, c) Pencapaian target, d) Jumlah kesalahan dan e) Hubungan yang harmonis

Berdasarkan deskripsi frekuensi, maka item empiris pertama bertanggung mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 49,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,7% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 26,2% responden menyatakan setuju, kemudian 30,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 10,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 53,4% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 5,8% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh tidak langsung variable disiplin (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,179 \times 0,300) = 0,053$$

Nilai sebesar 0,053 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,053 atau 5.3%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

Disarankan disiplin yang diadakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta disiplin yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Disarankan Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pelatihan diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi pelatihan disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang pelatihan yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel. 2011. *Pintar Manajer dan Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Cascio, Wayne. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James L, Jhon W. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2010. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw Hill Companies.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, Dian. 2011. *Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara*. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.

- Leiden, Robert. 2011. Managing Individual Performance In Works Groups. *Journal Human Resources Management. Vol 40.*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2010. *Human Recources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Maxwell, John. 2011, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.
- Narmodo, Hernowo, 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri *Jurnal Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nazir. 2015. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2007* tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2005* tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2012. *Sukses sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS*. Edisi Kedua. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sinamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Steers, Richard. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, P. 2012. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. 2011. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Depdiknas Bappenas. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Terry, G, R. 2013. *Prinsiples of Management*. Homewood Illinois.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trisninawati. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Winardi. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

-
- Wirawan. 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- _____. 2012. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Sebelas Maret. Surabaya.
- Werther, William B & Keith Davis. 2013. *Human Resources and Personnel Management*. 5 Th Edition. New York: McGraw Hill.
- Wursanto. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yasin, Azis. 2011. Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Volume 18 Nomor 1. Malang.