



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN
KABUPATEN TUBAN**

**Soetedjo ¹⁾, Mei Indrawati ²⁾, Hidayat ³⁾
Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 08 Mei 2019
Revisi pertama : 11 Mei 2019
Diterima : 17 Mei 2019
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi,
Disiplin

Email : soetedjomail123@gmail.com

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendeskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pertanahan tuban dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang. maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sensus sampling*. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah *regresi linier berganda (multiple regression)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Pelatihan, Kompetensi, Disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik. Sedangkan kondisi variabel Prestasi Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi sangat baik. Secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Secara parsial variabel Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan prestasi kerja sangat diperlukan, dan diupayakan dalam peningkatan tersebut dihasilkan pegawai benar-benar mampu mengemban tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins, (2012:218) menjelaskan bahwa, prestasi kerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau kompetensi yang berarti semakin tinggi tingkat kemampuan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Oleh sebab itu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya pelatihan, karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas.

Pelatihan kerja bagi pegawai sehingga dapat menghasilkan output yang lebih baik. Menurut Dessler (2013:65) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka” Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

Kompetensi menurut pandangan Robbins (2012:46) meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pencapaian sasaran dan tujuan yang dituangkan dalam visi dan misinya, prinsip kerja organisasi. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan / keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Selain kompetensi disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat prestasi seorang pegawai dalam bekerja.

Selain pelatihan dan kompetensi ada hal penting yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Menurut pendapat Putra, (2012:54) bahwa disiplin kerja merupakan

ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, Agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Disiplin kerja jika dijalankan dengan benar maka prestasi kerja bisa lebih dimaksimalkan, misalnya dari segi kualitas kerja, dan tanggung jawab. Apabila seorang pegawai tidak memiliki yang namanya disiplin kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi instansi seperti buruknya prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai disiplin kerja adalah kunci utama dari diri seseorang pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban?
2. Apakah secara simultan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
2. Untuk mengetahui secara simultan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan terutama bagi mereka yang menduduki posisi pimpinan, maupun pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan mengadakan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

2. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran tentang prestasi kerja berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa konsep dalam penelitian ini, dikesempatan lain peneliti selanjutnya dapat mengembangkan suatu konsep prestasi kerja sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Prestasi kerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi. Siagian dalam Sondang (2008) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain : sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan banyaknya prakarsa. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Pelatihan

Latihan kerja dapat juga membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis serta pengetrapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang di perlukan oleh instansi dalam mencapai tujuan. Jadi dengan pelatihan yang praktis serta perwujudan keterampilan yang efektif, maka para tenaga kerja diharapkan berperan secara aktif dalam ekonomi sehingga dengan kecakapan dan kemampuan yang tinggi merupakan sikap yang diharapkan. Kerja yang diperoleh dari instansi merupakan proses belajar yang sadar. Sehingga dengan demikian akan mendukung didalam menghilangkan kendala yang terdapat pada tenaga kerja. Dengan adanya proses pelatihan belajar yang canggih akan semakin mempermudah instansi di dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2011).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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 kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2010:291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2011:824).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Melihat tujuan dari penelitian ini termasuk jenis penelitian (*explanatory research*), menurut Sugiyono (2013:75) penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (eksogen) yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin terhadap satu variabel dependen (endogen) yaitu prestasi kerja pegawai. Hal ini sependapat dengan Nazir, (2010:66) sebuah penelitian yang digunakan untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis..

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. (Ginting, *et.al* 2008:55). Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan

teliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Jadi dapat dikatakan penelitian ini berpendekatan kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang beralamatkan di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 49, Desa Latsari, Kecamatan Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur 62314.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, Arikunto (2011:108). Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang.

Pengertian sampel menurut Netra (2005:10-11) dikatakan bahwa, Sebagian individu yang diselidiki itu disebut sampel. Sampel adalah merupakan bagian dari populasi serta dipandang sebagai wakil dari populasi. Sedangkan, menurut Husaim dan Purnomo mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu bisa berupa acak atau random dan non random. Hal ini digunakan untuk mewakili populasinya dan menghemat waktu, tenaga serta biaya. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan subyek penelitian yang dianggap mampu mewakili sebuah penelitian (Arikunto, 2011:117). Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah sebesar 42 orang yang kemudian disebut sebagai responden.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan dan pertautan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sudjana, 2009:53). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Prestasi Kerja
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Kompetensi
X ₃	=	Disiplin
e	=	Error (kesalahan pengganggu)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kondisi variabel Prestasi kerja pegawai (Y), Pelatihan (X₁), Kompetensi (X₂) dan Disiplin (X₃) Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Penentuan Kategori

Kelas	Kategori
1 – 1.80	Tidak baik
1.81 – 2.60	Kurang baik
2.61 – 3.40	Cukup baik
3.41– 4.20	Baik
4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpanan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Prestasi kerja pegawai (Y_1), Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	42	3.56	5.00	4.1931	0.34970
Kompetensi	42	3.20	4.60	3.8571	0.34581
Disiplin	42	3.00	4.80	3.8476	0.40439
Prestasi kerja pegawai	42	3.60	5.00	4.2524	0.40258
Valid N (listwise)	42				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai mean sebesar 4.1931, variabel Kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.8571, variabel Disiplin memiliki nilai mean sebesar 3.8476 adapun juga variabel Prestasi kerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 4.2524.

Hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel Pelatihan memiliki nilai mean sebesar 4.1931 dengan nilai 4.19 kondisi baik, variabel Kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.8571 dengan nilai 3.8 kondisi baik, variabel Disiplin memiliki nilai mean sebesar 3.8476 dengan nilai 3.8 berada dalam kondisi baik, adapun juga variabel Prestasi kerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 4.2524 dengan nilai 4.2 kondisi sangat baik.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.537	3	.846	7.824	.000 ^b
	Residual	4.108	38	.108		
	Total	6.645	41			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 7.824 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara bersama-sama Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban **diterima**.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan korelasi ganda maupun parsial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	1.771	.807		2.194	.034
Pelatihan	.471	.156	.409	3.024	.004
Kompetensi	.249	.160	.214	1.558	.128
Disiplin	.382	.144	.384	2.655	.012

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam tabel tersebut dapat dijelaskan diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.771 + 0.471X_1 + 0.249X_2 + 0.382X_3$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin. Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

1. Konstanta = 1.771 artinya bahwa apabila tidak ada variabel Pelatihan, Kompetensi, Disiplin dan Prestasi kerja pegawai adalah sebesar 1.771 satuan.
2. Koefisien Pelatihan sebesar 0.471 artinya bahwa apabila Pelatihan naik satu satuan, maka Prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban akan meningkat sebesar 0.471 satuan.
3. Koefisien Kompetensi sebesar 0.249 artinya bahwa apabila Kompetensi naik satu satuan, maka Prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban akan mampu naik sebesar 0.249 satuan.
4. Koefisien Disiplin sebesar 0.382 artinya bahwa apabila Disiplin naik satu satuan, maka Prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban juga akan naik sebesar 0.382 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh persepsi Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 3.024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0,05), maka berdasarkan hipotesis yang menerangkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban **diterima**

2. Nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar 1.558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.128 (lebih besar dari 0,05), maka berdasarkan hipotesis yang menerangkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban **tidak diterima**.
3. Nilai t hitung Disiplin sebesar 2.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.012 (lebih kecil dari 0,05), maka berdasarkan hipotesis yang menerangkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban **diterima**

Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai mean sebesar 4.1931 dengan nilai 4.19 kondisi baik, variabel Kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.8571 dengan nilai 3.8 kondisi baik, variabel Disiplin memiliki nilai mean sebesar 3.8476 dengan nilai 3.8 berada dalam kondisi baik, adapun juga variabel Prestasi kerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 4.2524 dengan nilai 4.2 kondisi sangat baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban berada dalam kondisi baik. Sedangkan variabel Prestasi kerja pegawai berada dalam kondisi sangat baik.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada pelatihan, kompetensi dan disiplin maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Sebesar 38.2% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dan disiplin, sedangkan sisanya yaitu 61.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan, kompetensi dan disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharudin *et all* (2013) bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil analisis data yang sudah dilakukan, variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 3.024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0,05), sehingga secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatwan Syawal (2017) dan Aris Baharudin, *et al* (2013) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelatihan dijadikan sebagai usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan

kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga apabila terdapat perubahan pada Pelatihan maka akan berpengaruh pada kenaikan Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil analisis data variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Secara parsial Kompetensi memiliki nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar 1.558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.128 (lebih besar dari 0,05), maka secara parsial kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlela (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga. Hal ini disebabkan karena variabel kompetensi yang dilihat dari keseluruhan penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pegawai juga sudah cekatan dan terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila terdapat perubahan peningkatan pada kompetensi maka tidak akan berpengaruh pada kenaikan Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Secara parsial Disiplin memiliki nilai t hitung Disiplin sebesar 2.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.012 (lebih kecil dari 0,05), maka secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2017) bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Hasjrat Abadi Manado. Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif sehingga meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga apabila terdapat perubahan pada disiplin maka akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi Pelatihan, Kompetensi, Disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik. Sedangkan kondisi variabel Prestasi Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi sangat baik

2. Secara simultan Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
3. Secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
4. Secara parsial variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban
5. Secara parsial variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan pada uraian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kondisi persepsi Pelatihan, Kompetensi, Disiplin pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi sangat baik.
2. Pada penelitian selanjutnya prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban perlu mencari variabel lain selain variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, karena masih ada 61.8% pengaruh dari variabel lain.
3. Perlu peningkatan pada variabel pelatihan dan disiplin kerja, karena kedua variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
4. Peningkatan pelatihan dapat dilakukan dengan cara mencari instruktur pelatihan yang berpendidikan tinggi yang memiliki penguasaan materi yang baik, melakukan seleksi kepada peserta pelatihan agar materi latihan bisa diterapkan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan.
5. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tingkat kehadiran melalui penerapan reward dan punishment misalnya, meningkatkan ketaatan pegawai pada peraturan dan standar kerja yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Edisi Ke Dua. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Armstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- As'ad, M.. 2010. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Flippo B. Edwin, 2011, *Manajemen Personalia, (Alih bahasa Moh Masud)* Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Gondokusumo. 2010. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hadari Nawawi. 2010. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nurlela. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas maritime Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Baharudin, 2013. *Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai PT PLN area pelayanan dan Jaringan Malang*, Tesis: Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarti, E. 2010. *Ketahanan Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Kehamilan [Disertasi]*. Bogor: Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group