

## **PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ASAHAN**

Mufti Syarief<sup>1</sup>, Abdul Rahman, SE, M.Pd, M.Si<sup>2</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.  
Email : ekonomiuana@gmail.com*

### **Abstrak**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,191, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,51. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,191 > 2,51$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ). Dan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,251 > 1,996$ ) dan nilai sig.  $0,028 < 0,05$ . Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ . Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,131 > 1,996$ ) dan nilai sig.  $0,037 < 0,05$ . Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ . Variabel penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,820 > 1,996$ ) dan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  dan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,353 > 1,996$ ) dan nilai sig.  $0,022 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44,8% variabel Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sedangkan sisanya 55,2% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

*Kata Kunci:* Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi atau institusi, pegawai merupakan aset yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas institusi. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian pegawai

dalam menjalankan pekerjaan. Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan pegawai hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial. Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar

bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas pegawai, dan pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Kompetensi adalah 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 menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Penghargaan (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi

nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, bonus prestasi, kesempatan karir.

Selain pelatihan, kompetensi dan penghargaan, tingkat disiplin kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2012, hal 115) kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah

1. Apakah secara simultan Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan?
2. Apakah secara parsial Pelatihan, Kompetensi, Penghargaan dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan?

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif*. Sugiyono (2003:14) menyatakan bahwa, *deskriptif kualitatif* adalah penelitian yang bertujuan menjabarkan *fenomena* melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.

Sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Sugiyono (2003:14) menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya.

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera No. 43, Sei Renggas, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan sebanyak 70 orang PNS

Penelitian ini merupakan menggunakan sampel jenuh, dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah pegawai kantor Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan sebanyak 70 orang.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data pertanyaan / *quitionare*  
*Quitionare* adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden.
2. Wawancara  
Penulis melakukan wawancara dengan pihak institusi yang berwenang memberikan informasi mengenai masalah yang diteliti.
3. Studi dokumentasi  
Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dengan mempelajari data dari buku-buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dibentuk pada tanggal 23 Maret 2004 dengan

Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dan terakhir Peraturan Daerah Nomor : 39 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan beralamat di Jl. Taufan Gama Simatupang , Kelurahan Sei Renggas, Kecamatan Kisaran Barat 21213

### B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pertanyaan dari variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan, disiplin kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2352$ . Dari uji tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2352 sehingga semua butir pertanyaan dari variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan, disiplin kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid dan bias digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

#### Reliabilitas Instrumen

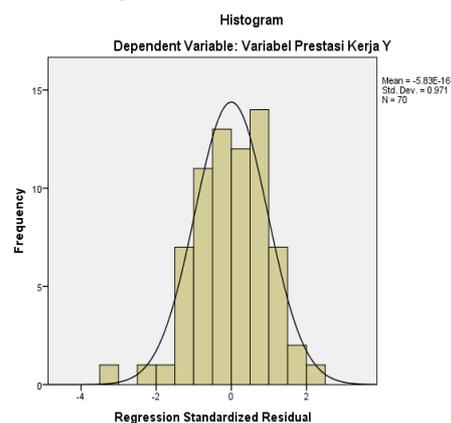
Instrumen	Nilai Cronbach Alpha
Pelatihan	0,776
Kompetensi	0,685
Penghargaan	0,741
Disiplin Kerja	0,856
Prestasi Kerja	0,678

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel pelatihan nilai reliabilitas sebesar 0,776, variabel kompetensi nilai reliabilitas sebesar 0,685, variabel penghargaan nilai reliabilitas sebesar 0,741, variabel disiplin kerja nilai reliabilitas sebesar 0,856 dan

nilai variabel prestasi kerja nilai reliabilitas sebesar 0,678. Berdasarkan nilai reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan, disiplin kerja dan prestasi kerja adalah reliabel karena  $> 0,60$ .

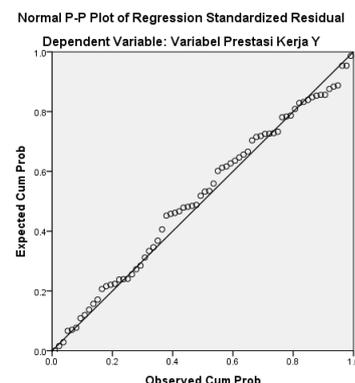
### C. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

#### Gambar Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menceng kanan maupun menceng kiri,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan uji P-P-Plot data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar diluar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data residual berdistribusi normal.

Selain dengan metode grafik juga dapat digunakan analisis statistik dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Normalitas Kolmogorov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67818277
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.062
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari Tabel di atas diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,079 dan nilai Asymp.sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Model	Collinearity Statistics

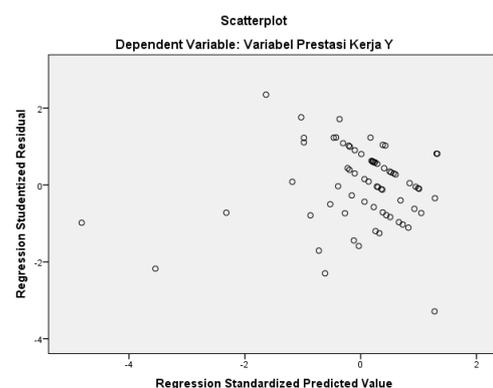
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Variabel Pelatihan X1	.837	1.195
	Variabel Kompetensi X2	.759	1.317
	Variabel Penghargaan X3	.860	1.163
	Variabel Disiplin Kerja X4	.759	1.317

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja Y  
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa keempat variabel bebas yaitu: variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplots*, hasilnya uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



**D. Pengujian Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil uji regresi dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

### Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.428	1.988	
	Variabel Pelatihan X1	.208	.093	.227
	Variabel Kompetensi X2	.244	.115	.225
	Variabel Penghargaan X3	.257	.091	
	Variabel Disiplin Kerja X4	.218	.093	.249

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja Y  
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 2,428 + 0,208 X_1 + 0,244 X_2 + 0,257 X_3 + 0,214 X_4$$

1. Konstanta sebesar 2,428. Artinya jika pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja nilainya nol, maka prestasi kerja pegawai nilainya tetap sebesar 2,428.
2. Koefisien variabel pelatihan 0,208. Artinya jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,208 satuan.
3. Koefisien variabel kompetensi 0,244. Artinya jika variabel kompetensi ( $X_2$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,244 satuan.

4. Koefisien variabel penghargaan 0,257. Artinya jika variabel penghargaan ( $X_3$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,257 satuan.
5. Koefisien variabel disiplin kerja 0,218. Artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,218 satuan.

### b. Uji Secara Serempak (Uji F) Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.747	4	39.437	13.191	.000 <sup>b</sup>
	Residual	194.325	65	2.990		
	Total	352.071	69			

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja Y  
b. Predictors: (Constant), Variabel Disiplin Kerja X4, Variabel Penghargaan X3, Variabel Pelatihan X1, Variabel Kompetensi X2  
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 13,191, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,51. Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,191 > 2,51$ ), maka model regresi yang digunakan adalah signifikan. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $(0.000) < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### c. Uji Secara Parsial (Uji t) Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.221	.226

Variabel Pelatihan X <sub>1</sub>	2.251	.028
Variabel Kompetensi X <sub>2</sub>	2.131	.037
Variabel Penghargaan X <sub>3</sub>	2.820	.006
Variabel Disiplin Kerja X <sub>4</sub>	2.353	.022

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja Y  
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil Uji t diatas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Pegawai).

- Nilai signifikansi-t untuk variabel pelatihan (0,028) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,251 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Nilai signifikansi-t untuk variabel kompetensi (0,037) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,131 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Nilai signifikansi-t untuk variabel penghargaan (0,006) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penghargaan  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,820 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak
- Nilai signifikansi-t untuk variabel disiplin kerja (0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,353 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

#### d. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.414	1.72905

a. Predictors: (Constant), Variabel Disiplin Kerja X<sub>4</sub>, Variabel Penghargaan X<sub>3</sub>, Variabel Pelatihan X<sub>1</sub>, Variabel Kompetensi X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja Y

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,448 yang berarti bahwa 44,8% prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dipengaruhi oleh faktor-faktor pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 13,191, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,51. Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,191 > 2,51$ ), maka model regresi yang digunakan adalah signifikan. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0.000 <$

0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa variabel pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap p.stasi kerja pegawai.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,529 > 2,87$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ).

2. Pengujian secara parsial:

- a. Nilai signifikansi-t untuk variabel pelatihan (0,028) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,251 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Nilai signifikansi-t untuk variabel kompetensi (0,037) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,131 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- c. Nilai signifikansi-t untuk variabel penghargaan (0,006) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penghargaan  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,820 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

- d. Nilai signifikansi-t untuk variabel disiplin kerja (0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,353 > 1,996$ . Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

3. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,448 yang berarti bahwa 44,8% prestasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dipengaruhi oleh faktor-faktor pelatihan, kompetensi, penghargaan dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S.2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta. Jakarta, 2000
- [2] Benny.2014.*Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- [3] Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan
- [4] Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- [5] Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [6] Hartantik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- [7] Hasibuan, Malayau S.P.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hutapea, T. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- [10] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- [11] Kunandar.2010. *Guru Profesional* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- [13] Mangkumanegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- [15] Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [16] P. Robbin, Stephen Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- [17] Sastrohadwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Sinungan. 2007. *Mucdarsyah, Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta .
- [19] Sugiyono. 201. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- [20] Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- [21] Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [22] Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organiosasi*. Bandung : Pustaka Setia
- [23] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Skripsi/Jurnal:**

- [24] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi & Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.” *Jurnal Profit* Volume 6 No .2.
- [25] Anggi Dyah Ayu Kartika, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 15 N0. 2 Oktober 2014.
- [26] Devi Savitri. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.” *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4): 888-899.