

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Fasilitas, Dan *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja

Jajuk Herawati¹, Ignatius Soni Kurniawan², Briandika Choirul Azmi^{3*}
^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
Email¹: jajuk.herawati@ustjogja.ac.id; Email²: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id;
Email^{2*}: riandikachoirul@gmail.com
**Corresponding author*

Abstrack

This study aims to determine the effect of training, work discipline, facilities, and locus of control on work performance. The population in this study were elementary school employees who were in the scope of the Regional Coordinator of Kapanewon Paliyan, Gunungkidul Regency as many as 175 employees. The sample in this study was 64 employees, the sampling technique used the Slovin formula. Primary data was collected using a questionnaire survey which was distributed to employees at elementary schools located in Kapanewon Paliyan. The data analysis technique used descriptive analysis, classical assumption test, and multiple linear regression. The results of this study indicate that training, work discipline, and facilities partially have a positive and significant effect on work performance. While locus of control has no effect on work performance.

Keywords: *training, work discipline; facilities; locus of control; job performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, fasilitas, dan *locus of control* terhadap prestasi kerja. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai sekolah dasar yang berada di lingkup Kordinator Wilayah Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul sebanyak 175 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Data primer dikumpulkan menggunakan survei kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di sekolah dasar yang berada di Kapanewon Paliyan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *pelatihan; disiplin kerja; fasilitas; locus of control; prestasi kerja.*

PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini timbul berbagai tantangan dan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, instansi, dan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja. Meningkatnya tuntutan dan kompetisi pada penyelenggara pendidikan membuat instansi pendidikan harus memiliki sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pengguna pendidikan. Salah satu cara yang dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini menggunakan pegawai yang berada di lingkungan Kordinator Wilayah Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul yang merupakan pegawai yang membantu

kinerja dinas Disdikpora Kabupaten dalam pendidikan formal di sekolah dasar.

Prestasi kerja pegawai merupakan bentuk perolehan kinerja individu dalam organisasi. Prestasi merupakan suatu hasil yang didapatkan oleh pegawai selama berproses dalam bekerja. Menurut Sukrisno, Muninghar, & Riswati (2020) prestasi kerja adalah tingkatan yang dicapai oleh seorang pegawai pada periode tertentu dan menunjukkan sejauh mana ia dalam memenuhi standar tertentu, bersifat kuantitatif dan kualitatif atau tuntutan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dicapai bila pegawai memiliki komitmen, motivasi kerja, dan semangat untuk berkembang yang tinggi, serta kompeten. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan terdapat fenomena pada pegawai yang dapat menghambat prestasi kerja utamanya berupa

peningkatan beban kerja tambahan diluar tugas pokoknya, misalnya seorang guru selain mengemban tugas pokoknya, juga masih mendapat tugas lain seperti mengelola aset, dana BOS, dan membantu renovasi bangunan. Beban kerja yang berlebih inilah yang memungkinkan munculnya tumpang tindih atau bahkan terjadi benturan pekerjaan yang menyebabkan para pegawai menjadi kewalahan dalam menyelesaikan tanggungjawab utamanya. Banyaknya beban kerja dapat membuat pegawai tidak fokus dalam menyelesaikan tugas utama, akibatnya kinerja dari para pegawai menjadi menurun dan berdampak pada hasil kerja sebagai salah satu faktor penentu dari prestasi kerja pegawai. Meskipun pegawai menerima beban kerja tinggi, namun adanya pelatihan yang diterima pegawai, ritme disiplin kerja, dukungan fasilitas kerja dari organisasi, serta *locus of control* pegawai dapat membuatnya tetap mampu mencapai prestasi kerja. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah prestasi kerja pegawai di sekolah dasar Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul dipengaruhi oleh variabel pelatihan, disiplin kerja, fasilitas, dan *locus of control*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi sekolah dasar se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul ketika ingin mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kajian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlina *et al.* (2016) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian Lagale *et al.* (2014) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Dwi & Mustakim (2012), Leuhery (2018) dan Lamondjang *et al.* (2021) disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Aminullah & Mulyadin (2021) menyatakan dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Azhari *et al.* (2021) menyatakan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, sedangkan temuan Fitriana (2018) menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Ade & Elfiswandi (2019) menyatakan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun sebaliknya

Agustia (2011) menemukan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ketidakepakatan atau inkonsistensi dari hasil temuan penelitian terdahulu membuka peluang bagi penelitian ini untuk menguji kembali bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui variabel pelatihan, disiplin kerja, fasilitas, dan *locus of control* pada pengaturan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu di sekolah dasar se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul. Sebagai implikasinya hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai literatur penelitian prestasi pegawai khususnya pada institusi pendidikan.

Pelatihan merupakan proses yang dilakukan oleh atasan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar pegawai memiliki keahlian yang profesional (Darmawati, 2016). Program pelatihan pegawai dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan, sehingga organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, memiliki tenaga kerja berkinerja tinggi, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka (Herlina *et al.*, 2016). Menurut Tanjung *et al.* (2018) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan atau pelatih untuk membantu pegawai bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini atau pekerjaan dimasa mendatang dengan mengembangkan kebiasaan, pikiran, tindakan, dan keterampilan. Menurut Hutahaean (2020) adanya pelatihan diharapkan dapat membuat seorang pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, mendapatkan keahlian baru, meningkatkan tanggung jawab, menambah kepuasan kerja, dan mampu memaksimalkan potensi sumberdaya dalam suatu organisasi tersebut.

Disiplin kerja menurut Saputri *et al.* (2020) adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam mendorong anggotanya untuk memenuhi tuntutan yang dibuat, disiplin kerja ini juga bisa diartikan sebagai wujud kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku dan mempercepat pencapaian tujuan yang telah direncanakan, selain itu jika kedisiplinan pegawai menurun dapat memengaruhi capaian tujuan yang direncanakan. Sedangkan menurut Dwi & Mustakim (2012), disiplin kerja merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap pegawai, karena seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi cenderung mengikuti aturan yang diterapkan secara tepat atau tidak mengingkari. Disiplin

pegawai tidak akan berubah lebih baik tanpa adanya pemimpin yang baik, maka dengan adanya pemimpin yang baik pasti akan merubah tindakan atau tingkah laku seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin sesuai dengan perintah dan larangan yang telah ditetapkan (Sukrisno *et al.*, 2020).

Fasilitas kerja menurut Lestari (2020) merupakan suatu sarana fisik yang digunakan untuk bekerja, memiliki kegunaan jangka panjang dan memberikan manfaat untuk masa depan. Menurut Fitriana (2018) jika fasilitas yang diberikan berfungsi dengan baik, maka pegawai terdukung dalam bekerja, melalui fasilitas yang memadai semua pekerjaan kantor dapat terselesaikan dengan optimal. Perusahaan atau instansi dalam pencapaian tujuan yang dirancang memerlukan alat atau sarana untuk mendukung aktivitas sehari-hari pegawai, fasilitas kerja merupakan alat atau sarana yang diberikan untuk melancarkan dan memberikan kemudahan dalam menjalankan kinerjanya, jika fasilitas yang diberikan itu memadai pasti pegawai tersebut lebih senang dan semangat dalam menjalankan kinerjanya, sehingga dapat berprestasi dan bisa menaikkan profit perusahaan atau instansi (Azhari *et al.*, 2021). Anggrainy *et al.* (2018) menambahkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan kepada pegawai dalam mencapai tujuan dan kelancaran pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemilik kendali.

Locus of control menurut Ade & Elfiswandi (2019) merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu pada peristiwa-peristiwa tertentu dan ditentukan oleh kepribadian masing-masing atau faktor yang menentukan perilaku individu. Sedangkan menurut Fauzan (2018) *locus of control* merupakan istilah dalam psikologis yang mengacu terhadap kepercayaan seseorang bahwa diri mereka bisa melakukan perubahan untuk berperilaku agar dapat menyebabkan hasil yang baik. Siregar & Nahumury (2015) membedakan orientasi dalam *locus of control* menjadi dua yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal; individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa nasib mereka ditentukan oleh kekuatan dari diri sendiri, ketika seseorang bekerja dengan baik dan yakin bahwa hasil yang dicapai itu karena usahanya sendiri; *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa dalam kehidupannya berada dibawah kendali

dari luar atau lingkungan, selain itu seorang individu memandang bahwa faktor luar atau faktor lingkungan tidak dapat diprediksi, maka mereka terus berusaha untuk mencapai tujuannya. *Locus of control* adalah bagaimana individu memahami peristiwa yang dihadapi, terlepas dari mereka memiliki kendali atau tidak, seorang pegawai dengan *locus of control* yang tinggi memiliki tingkat stress kerja rendah (Syahputra, 2014).

Prestasi kerja adalah hasil dari keberhasilan individu secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu, dan hasilnya dievaluasi oleh atasan mereka dan kemudian diberi penghargaan oleh pimpinan atau manajemen jika pegawai berkinerja dengan baik (Lagale *et al.*, 2014). Menurut Lestari (2020) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau didapatkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mampu mengembangkan dan melancarkan kegiatan yang direncanakan supaya semua tujuan tercapai. Menurut Sukrisno *et al.* (2020) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan norma tanpa melanggar hukum yang berlaku.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan yang diberikan oleh pimpinan diharapkan membantu pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Program pelatihan pegawai dilaksanakan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Pemberian pelatihan harus sering dilakukan karena untuk menjamin peningkatan mutu sumberdaya manusia yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Menurut Darmawati (2016) program pelatihan membuat pegawai meningkat kapabilitasnya sehingga mengarah pada prestasi kerja. Herlina *et al.* (2016) dan Tanjung *et al.* (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam mengubah suatu perilaku yang mampu meningkatkan ketaatan untuk mematuhi peraturan yang diberikan.

Dalam proses disiplin kerja harus ada dorongan dan motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya, dengan adanya dorongan ini seorang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibentuk melalui perilaku seperti ketaatan, berbakti, kesetiaan, ketertiban, dan kerapian (Dekawati, Suhendar, & Aji, 2019). Dwi & Mustakim (2012), Leuhery (2018), dan Sukrisno *et al.* (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Fasilitas kerja merupakan alat yang ditujukan untuk membantu seorang pegawai dalam mencapai kinerja. Fasilitas kerja diberikan sesuai kebutuhan dan kegunaannya dari masing-masing deskripsi kerja. Fasilitas memberikan dukungan bagi pegawai agar bekerja dengan lebih efisien. Menurut Lestari (2020) fasilitas adalah sarana fisik yang menunjang efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan. Penelitian Azhari *et al.* (2021) dan Saragih *et al.* (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Locus of control memengaruhi prestasi kerja pegawai, karena *locus of control* merupakan suatu karakteristik dan sikap yang dimiliki pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang ditekuni. *Locus of control* ini merupakan pengendalian diri seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Siregar & Nahumury (2015) *locus of control* merupakan bentuk konsisten keterkaitan antara seorang pegawai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, semakin tinggi sikap *profesionalisme* dan *locus of control* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula motivasinya dalam meningkatkan kinerjanya. Fauzan (2018) serta Ade & Elfiswandi (2019) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H4: Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gunungkidul yaitu pada Pegawai Sekolah Dasar

(SD) se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut baik yang PNS, GTT/PTT, dan PPPK. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 175 pegawai. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (1960).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Ukuran Sampel, N = Ukuran Populasi, e^2 = Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu menggunakan 0.10 (10%).

$$n = \frac{175}{1 + 175(0.10)^2} = n = \frac{175}{2.75} = 63.6$$

Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 64 pegawai.

Jenis penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada pegawai dengan teknik *accidental sampling*. Instrumen dalam kuesioner pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Data yang diperoleh kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji t melalui analisis linier berganda. Indikator pengukuran pelatihan yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, dan tujuan pelatihan (Nursyahputri & Saragih, 2019). Indikator pengukuran disiplin kerja yaitu menaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang-barang milik instansi dengan baik, menaati segala peraturan perundang-undangan dan kedinasan yang berlaku, menaati peraturan kedinasan dan perintah dari pimpinan yang berwenang, dan berperilaku sopan di lingkungan kerja (Sukrisno *et al.*, 2020). Indikator fasilitas yaitu bangunan dengan semua peralatan yang diperlukan, ruangan memiliki pencahayaan yang cukup agar tidak mengganggu pekerjaan, perlengkapan termasuk meja dan kursi, lemari, pakaian dengan segala jenis yang dibutuhkan, alat komunikasi, dan alat yang berfungsi sebagai pewangi ruangan (Lestari, 2020). Indikator *locus of control* yaitu kegagalan yang dialami seseorang karena adanya ketidakmujuran atau nasib buruk, rencanakan jauh kedepan dari pekerjaan yang dilakukan sesuai keinginan, peristiwa yang dialami disebabkan oleh orang yang berkuasa, kesuksesan dalam pribadi disebabkan oleh nasib, segala sesuatu yang dicapai atas usaha sendiri, keberhasilan yang dicapai adalah dari usaha dan kerja keras yang

dilakukan, kemampuan individu untuk merencanakan dan meninjau pekerjaan sesuai dengan peristiwa yang dialami, dan kesuksesan yang diraih saat ini bukanlah karena keberuntungan (Wahyuni & Rosmida, 2017). Indikator prestasi kerja yaitu hasil kerja yang didapatkan, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, prakarsa atau inisiatif, kecakapan, dan tanggung jawab (Hutahaean, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (Tabel 1). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 64, Untuk *degree of freedom* (df =jumlah sampel/ $n-2$) ($df=64-2$, $df=62$) signifikansi alpha (α) adalah 5% (0.05), maka r_{tabel} adalah 0.2075. Untuk setiap item pernyataan, muncul di *corrected item-total correlation* keseluruhan yang dimodifikasi. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka unsur pernyataan dianggap valid. Tabel 1 menunjukkan semua item adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

P	r hitung	DK	r hitung	FAS	r hitung	LOC	r hitung	PK	r hitung
P1	0.651	DK1	0.593	F1	0.646	LOC1	0.717	PK1	0.599
P2	0.510	DK2	0.295	F2	0.402	LOC2	0.413	PK2	0.430
P3	0.434	DK3	0.291	F3	0.261	LOC3	0.269	PK3	0.533
P4	0.427	DK4	0.270	F4	0.520	LOC4	0.491	PK4	0.326
P5	0.583	DK5	0.624	F5	0.537	LOC5	0.265	PK5	0.559
P6	0.463	DK6	0.504	F6	0.448	LOC6	0.579	PK6	0.592
P7	0.563	DK7	0.570			LOC7	0.543	PK7	0.402
P8	0.534	DK8	0.432			LOC8	0.425		
						LOC9	0.323		
						LOC10	0.533		
						LOC11	0.518		
						LOC12	0.525		
						LOC13	0.447		
						LOC14	0.753		

Ket. P= Pelatihan, DK=Disiplin Kerja, F=Fasilitas, LOC=Locus of Control, PK=Prestasi Kerja.

Sumber: Data primer diolah (2022).

Uji Reliabilitas

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pelatihan (0.808), disiplin kerja (0.740), fasilitas (0.732), *locus of control* (0.834), dan prestasi kerja pegawai (0.769) > dari 0.60 artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
P	0.808	Reliabel
DK	0.740	Reliabel
F	0.732	Reliabel
LOC	0.834	Reliabel
PK	0.769	Reliabel

Ket. P= Pelatihan, DK=Disiplin Kerja, F=Fasilitas, LOC=Locus of Control, PK=Prestasi Kerja.

Sumber: Data primer diolah (2022).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	<i>Multicollinearity</i>		<i>Glejser Test</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>
		Toll.	VIF	Sig.	Asymp. sig
P		0.963	1.038	0.503	
DK	PK	0.738	1.356	0.330	0.200
F		0.627	1.596	0.228	
LOC		0.528	1.894	0.474	

Ket. P= Pelatihan, DK=Disiplin Kerja, F=Fasilitas, LOC=Locus of Control, PK=Prestasi Kerja.

Sumber: Data primer diolah (2022).

Hasil uji asumsi klasik Tabel 3 menunjukkan normalitas terpenuhi (*Kolmogorov-Smirnov test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). Tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test*, $p > 0.05$). Tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 atau tidak terjadi kolonieritas serius antar variabel bebas.

Uji T dan Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstand.	Coeff.	Stand. Coeff.	t	Sig	Adj. R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.787	3.809		0.207	0.837	
Pelatihan	0.150	0.070	0.194	2.156	0.035	
Disiplin Kerja	0.226	0.093	0.252	2.441	0.018	0.507
Fasilitas	0.493	0.126	0.438	3.921	0.000	
Locus of control	0.055	0.051	0.131	1.073	0.288	

Dependent variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2022).

Hasil uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan fasilitas memiliki nilai t hitung 2.156, 2.441, dan 3.921 dengan nilai signifikansi 0.035, 0.018, dan 0.000 < 0.05 pada pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai artinya hipotesis 1, 2, dan 3 diterima. Nilai t hitung *locus of control* 1.073 memiliki nilai signifikansi 0.288 > 0.05 pada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis 4 ditolak. Nilai *adj. R²* sebesar 0.507 artinya pengaruh pelatihan, disiplin kerja, fasilitas, dan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul sebesar 50.7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 49.3% yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian Herlina *et al.* (2016), Darmawati (2016), dan Tanjung *et al.* (2018) yang menerangkan bahwa dengan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja. Satu indikator yang memiliki nilai terendah ada pada pernyataan “pimpinan telah menerapkan pengetahuan, keterampilan baru yang dipelajari di dalam pelatihan untuk diterapkan pada pekerjaan sebenarnya” (rata-ratanya 4.35) dan item dengan nilai tertinggi dengan pernyataan “instansi saya memberikan kesempatan pelatihan yang memadai” (rata-ratanya 4.59). Pelatihan yang diberikan dapat memberikan dampak yang baik untuk mencapai tujuan bahkan membuat pegawai berprestasi.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan Dwi & Mustakim

(2012), Leuhery (2018), dan Sukrisno *et al.* (2020) dengan hasil bahwa seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Satu indikator memiliki nilai terendah pada pernyataan “saya bersedia mengganti atau memperbaiki ketika saya merusakkan sarana, prasarana yang diberikan” (rata-rata 4.18) dan item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “saya memiliki kemampuan bertanggung jawab terhadap pekerjaan” (rata-ratanya 4.57). Seorang pegawai yang bertanggungjawab mengarah pada kepemilikan sifat kedisiplinan yang dapat mendorong penyelesaian tugas-tugasnya.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan Lestari (2020), Azhari *et al.* (2021), dan Saragih *et al.* (2021), dan menerangkan bahwa fasilitas merupakan sarana fisik yang diberikan kepada pegawai untuk membantu dalam melaksanakan kinerjanya dan memiliki kegunaan jangka panjang. Indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan “fasilitas yang diberikan kepada saya saat ini sudah memadai sesuai kebutuhan saya” (rata-rata 4.09) dan item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “kondisi fisik fasilitas seperti ventilasi, ruangan kerja, tempat ibadah memiliki kebersihan sangat baik” (rata-ratanya 4.53). Hasil ini membuktikan bahwa adanya fasilitas yang memadai dan sesuai standar akan membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga meningkatkan prestasi kerja.

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. penelitian ini tidak mengkonfirmasi temuan Ade & Elfiswandi (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan temuan Siregar & Nahumury (2015) serta Karyanto (2020) bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap

prestasi kerja. Dua Indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan “ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang saya kenal atau dekat lebih penting daripada keahlian yang dimiliki” (rata-rata 2.34) dan “promosi jabatan biasanya adalah keberuntungan (nasib baik)” dengan (rata-ratanya 2.92) dan item yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, saya tidak perlu memiliki anggota keluarga atau teman yang memiliki kedudukan tinggi di instansi tersebut” yang (rata-ratanya 4.51). *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap prestasi pegawai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji penyebab *locus of control* tidak memengaruhi prestasi kerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan Gunungkidul.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja pegawai se-Korwil Biddik Kapanewon Paliyan Kabupaten Gunungkidul adalah fasilitas kerja, variabel terkuat selanjutnya adalah disiplin kerja, kemudian pelatihan, dan terakhir *locus of control*. Nampak sangat jelas bahwa fasilitas kerja yang diberikan organisasi menentukan efisensi dan efektifitas pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi seberapa baik organisasi mampu menerapkan atmosfer disiplin kerja dan memberikan pelatihan, disiplin kerja dan pelatihan rutin semestinya sudah berjalan karena organisasi bergerak dibidang pendidikan atau pembangunan manusia. Indikator yang memiliki nilai terendah dari prestasi kerja yaitu pada pernyataan “atas inisiatif saya sendiri, saya memulai tugas baru setelah tugas lama selesai dengan sempurna” (rata-ratanya 4.03) dan item yang mempunyai nilai tertinggi pada pernyataan “saya memiliki tanggung jawab yang ekstra dalam pekerjaan” (rata-ratanya 4.39). Secara keseluruhan nilai prestasi kerja pegawai pada semua item lebih dominan berada pada skor diatas 3 yang menunjukkan persetujuan pegawai akan prestasi kerja yang baik selama bekerja di instansi.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. *Locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini berimplikasi bagi pimpinan organisasi atau instansi untuk dapat memperbaiki implementasi

dari pelatihan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja pada indikator yang masih rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan bila ingin meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Selain itu hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai literatur bagi peneliti prestasi kerja pegawai di pada instansi pendidikan dengan mengakomodasi variabel lain guna meningkatkan nilai koefisien determinasi. Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja misalnya kompetensi karena pegawai yang memiliki kompetensi atau keahlian yang unggul dapat menyebabkan peningkatan prestasi kerja (Hutahaean, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Y., & Elfiswandi. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 1(1), 1–9.
- Agustia, D. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, (110), 1–22.
- Aminullah, & Mulyadin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPMDes Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(2), 109–115.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Azhari, Trusyuwono, W., Rahwati, Zen, A., & Nasution, S. A. (2021). Pengaruh Pengawasan, lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 28–37.
- Darmawati, T. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus CV. Ayoeb Brothers Di Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 43–55.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.2722>

- Dekawati, I., Suhendar, D., & Aji, A. I. (2019). Organizational Behavior and Work Disciplines (Their Effect on Work Achievement). *International Conference on Research of Educational Administration and Management*, 258, 373–378. <https://doi.org/10.2991/icream-18.2019.78>
- Dwi, I., & Mustakim, N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlanga*, 1(1), 57–64.
- Fauzan. (2018). Pengaruh Sikap Kerja, Team Work Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu. *Creative Research Management Journal-CRMJ*, 1(1), 44–53.
- Fitriana, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri Periode 2017-2018). *Simki-Economic*, 01(02), 1–13.
- Herlina, E. S., Koswara, D. deni, & Kurniady, dedy achmad. (2016). Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung. *Jurnal ADPEND*, 1(1), 53–70.
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Karyanto, B. (2020). Pengaruh Locus of Control Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Head Office CV Jasa Alam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(01), 58–70.
- Lagale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 935–943. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4440>
- Lamondjang, M. F., Prayekti, & Herawati, J. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedural(SOP), Disiplin, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 16–26.
- Lestari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Serta Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Berkas Sinar Sentosa Surabaya. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 1–16.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect Of Work Compensation, Supervision and Discipline On Work Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 2597–2601.
- Saragih, L. M., Banurea, K., Nura, L. P., Damanik, M. A., & Diana, R. (2021). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota tanjungbalai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(21), 68–76.
- Siregar, A. D., & Nahumury, J. (2015). The effect of professionalism and locus of control on the auditor’s job performance with working motivation as intervening variable. *Academic Journal Perbanas Business School Surabaya*, 5(2), 197–206. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3367>
- Slovin, E. (1960). Slovin’s formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudencexd.weebly.com/>
- Sukrisno, A., Muninghar, & Riswati, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. *Journal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 3(1), 1–18.
- Syahputra, Z. (2014). Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and Its Impact on Job Performance (Study of Employee’s Aceh Local Government). *Journal of Economics and Sustainable Development Www.Iiste.Org ISSN*, 5(17), 104–111.
- Tanjung, S. A. P., Rivai, A., & Siswandoko, T. (2018). The Effect of Work Environment

and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJABASS)*, 4(1), 32–46.

Wahyuni, E. S., & Rosmida. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 13–28.