

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo

Elvin Elisa Putri¹, Mohammad Iskak Elly^{2*}, Hermato³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : iskak.elly@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode Simple Random Sampling. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo sebanyak 432 responden dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Data dianalisis menggunakan statistik berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta pengujian dan pengolahan hipotesis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, prestasi kerja.

ABSTRACT

The research was conducted at the Department of Environment of the City of Probolinggo aiming to determine the effect of job training, compensation, and work discipline on work performance partially. The research design used in this research is quantitative with a causal approach. The sampling technique uses probability sampling with the Simple Random Sampling method. The population of this study were 432 DLH employees with a total sample of 100 respondents. Data were analyzed using statistics in the form of validity, reliability, classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing and processing with SPSS. The results showed that job training, compensation and work discipline had a partial and significant effect on work performance.

Keyword : job training, compensation, work discipline work performance



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2017) Peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan didukung oleh pelatihan yang memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian insentif yang adil bagi karyawan (Ichsan & Nasution, 2021). Pelatihan diartikan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Junaidi et al., 2016) (Junaidi et al., 2016). Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada diperusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan (Wahyuningsih, 2019). Selain melakukan pelatihan kerja untuk memotivasi karyawan perusahaan juga dapat memberikan sebuah kompensasi sebagai apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ngatimun et al., n.d.). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (poluakan, 2017). Dengan adanya kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan disiplin. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Tua et al., 2014). Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar (Junaidi et al., 2016). Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang (Suharsono, 2023).

Berdasarkan Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arafah & Indahingwati, n.d.). Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh (poluakan, 2017) ada pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Namun, disisi lain hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin & Syachbrani, 2019) menunjukkan bahwa Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang. Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan



kualitas perusahaan (Pratama, 2020). Agar prestasi para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik untuk mendapatkan prestasi (Pratama, 2020). Dengan demikian pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang (Nursyahputri & Saragih, 2019). Selain itu Kompensasi juga penting dalam prestasi kerja dimana karyawan diberikan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sari, 2023).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Amelia & Khairatunnazah, 2022). Berdasarkan penelitian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh (Arafah & Indahingwati, n.d.) pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu variabel Kompensasi (KP) memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Dan hasil penelitian dari (A. et al., 2020) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Agung Kencana.

Hasibuan (2017) mengungkapkan disiplin kerja adalah perhatian kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan setiap pedoman hierarkis dan praktik nomal terkait (Sinaga, 2022). Hasibuan (2014), member-ikan definisi tentang kedisiplinan adalah sebagai berikut Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Siregar et al., n.d.). Dalam hal ini peneliti mengemukakan bahwa tertarik untuk mengambil sebuah topik yaitu “ Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo”

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Proboliggo? Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Proboliggo? Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Proboliggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan yang tidak dilakukan secara sistematis dan terencana akan berakibat hasil yang diperoleh oleh karyawan dan perusahaan sulit untuk diukur serta cenderung tidak bermanfaat dikarenakan pelatihan yang diselenggarakan hanya sebatas syarat bahwa pihak perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawannya tanpa



berpikir manfaat dari pelatihan yang telah diselenggarakan dapat berdampak kepada kemajuan perusahaan, sedangkan bagi karyawan manfaat yang dirasakan tidak ada karena pelatihan yang diberikan bukan sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan dalam menunjang pekerjaan sehari-hari sehingga kinerja yang diperoleh karyawan tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan (Safuan, 2019). Indikator-indikator pelatihan kerja menurut (Wahyuningsih, 2019) diantaranya: a). Tujuan Pelatihan b). Materi Pelatihan c) Metode Pelatihan yang Digunakan d) Kualifikasi Peserta e). Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinancial) (Nurhayati, 2018). Indikator – indikator kompensasi (A. et al., 2020) sebagai berikut: a). Gaji, b). Tunjangan, c). Bonus, d). Kompensasi non Finansial

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Nurhayati, 2018). Indikator kedisiplinan (Nurhayati, 2018), yaitu sebagai berikut : a).Tujuan dan Kemampuan, b) Teladan pimpinan, c). Balas jasa, d). Keadilan e). Waskat f). Sanksi Hukuman g).Ketegasan h).Hubungan Kemanusiaan

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan (Sutrisno, 2017). Indikator-indikator Prestasi Kerja (Sutrisno, 2017) sebagai berikut:a).Hasil kerja, b). Pengetahuan pekerjaan, c).Inisiatif, d).Kecekatan mental, e).Sikap, f). Disiplin waktu dan absensi.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian (Arafah & Indahingwati, n.d.) menyatakan bahwa hasil signifikan ini dikarnakan sebagian besar karyawan perusahaan jenjang pendidikannya SMP sehingga apapun kondisi atau pelatihan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Asri Widayayanti (2018), Putri Wahyu Novika (2018) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian (poluakan, 2017) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dalam penelitian (Arafah & Indahingwati, n.d.), pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu variabel Disiplin kerja



memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Urip Triandri dan Samsul Anwar (2018) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

H2: Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

H2: Diduga ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja.

3. METODOLOGI

Jenis kajian yang digunakan ialah kaedah kajian kuantitatif berasasitatif menggunakan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2017). Populasi dalam kajian ini adalah kakitangan DLH Kota Probolinggo, berjumlah 432. Populasi adalah objek/subjek yang menjadi kualiti dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh penyelidik untuk dikaji dan seterusnya dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2017). Kemudian teknik persampelan menggunakan probability sampling dengan jumlah minimum sampel yang diambil ialah 30 orang responden. Teknik pengumpulan data ialah satu cara penyelidik membongkar atau menangkap maklumat kuantitatif daripada responden mengikut skop kajian (Sujarweni, 2021). Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah temu bual, soal selidik dan dokumentasi. Kemudian, sumber data yang digunakan ialah sumber data primer dan sumber data sekunder. Analisis data dalam kajian ini menggunakan ujian kesahan dan kebolehpercayaan, ujian andaian klasik (ujian normaliti, ujian multikolineariti, ujian heteroskedastisitas, dan ujian autokorelasi), analisis regresi linear berganda, pekali penentuan, dan ujian hipotesis ujian t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketetapan	Keterangan
Pernyataan 1	0,428	0,357	0,360	0,718	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,529	0,310	0,303	0,647	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,492	0,563	0,561	0,718	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,544	0,493	0,490	0,449	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,633	0,710	0,705	0,416	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,532	0,711	0,712	0,446	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,490	0,706	0,705	0,425	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,386	0,715	0,711	0,203	0,196	Valid
Pernyataan 9	0,544	-	0,360	0,647	0,196	Valid
Pernyataan 10	0,633	-	0,303	0,258	0,196	Valid
Pernyataan 11	-	-	0,561	0,718	0,196	Valid



Pernyataan 12	-	-	0,490	0,547	0,196	Valid
Pernyataan 13	-	-	0,705	-	0,196	Valid
Pernyataan 14	-	-	0,712	-	0,196	Valid
Pernyataan 15	-	-	0,705	-	0,196	Valid
Pernyataan 16	-	-	0,711	-	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil ujian kesahan di atas diketahui bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan bagi variabel pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja yang digunakan dalam kajian ini dinyatakan sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai	Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,702	0,6		Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,695	0,6		Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,856	0,6		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,754	0,6		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam kajian ini adalah boleh dipercayai (konsisten dan boleh dipercayai), kerana nilai Cronbach Alpha adalah lebih besar daripada penentuan kebolehpercayaan, iaitu 0.6 supaya ianya untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan Kerja	1,081	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	1,630	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,530	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3, jika dilihat nilai VIF dalam tabel 14 di atas, nilai VIF pada tabel 14 di atas, diperoleh hasil nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 1,081 dan hasil nilai VIF untuk variabel kualitas kompensasi (X_2) sebesar 1,630. Sementara nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh hasil sebesar 1,530. Dengan perolehan hasil nilai VIF tiap variabel bebas yang memiliki nilai antara 1-10 maka dapat disimpulkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
----------	-----	-----------	------------



Pelatihan Kerja	0,209	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,137	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,180	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 4 keputusan ujian heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja adalah melebihi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai masalah heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp.Sig.(2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Keputusan ujian normaliti dalam tabel 5 menunjukkan Asymp Sig (2-tailed) mempunyai nilai 0.200 dan nilainya melebihi 0.05 (0.200 > 0.05) bermakna data dalam kajian ini adalah terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	4,994	
Kepercayaan	0,543	HubunganPositif
Kualitas Informasi	0,288	HubunganPositif
Kualitas Produk	0,193	HubunganPositif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 4.994 + 0.543 X_1 + 0.288 X_2 + 0.193 X_3 + e$$

Nilai konstanta prestasi kerja (Y) sebesar 4,994 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol yaitu variabel pelatihan kerja, variabel kompensasi, variabel disiplin kerja maka prestasi kerja adalah sebesar 4,994. b. Koefisien variabel pelatihan kerja (X1) positif sebesar 0,543 ini memberi pengertian bahwa jika ada peningkatan pelatihan kerja dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, hal ini di karenakan pegawai merasa bertambah ilmu serta wawasan yang luas dengan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota. C. Koefisien variabel kompensasi (X2) negatif sebesar 0,288 ini memberi pengertian bahwa jika kompensasi yang Dinas Lingkungan Hidup berikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. D. Koefisien variabel disiplin kerja (X3) positif sebesar 0,193 ini memberi pengertian bahwa jika disiplin kerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo berikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,668	98% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari output pada tabel 20 di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,668. Hal ini memiliki arti bahwa variabel independen (X) yang terdiri dari variabel pelatihan kerja, variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja sebesar 66,8%. Sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

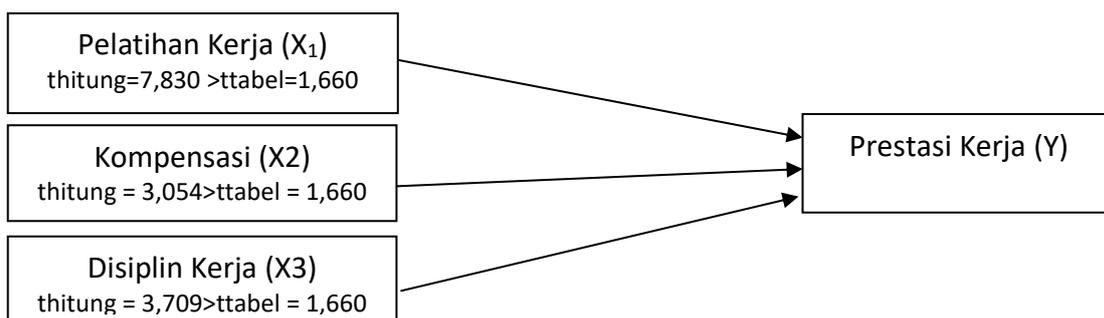
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi	0,003	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11 variabel kepercayaan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian (Y). Variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja

Pelatihan Kerja menunjukkan nilai thitung > ttabel (7,830) > (1,660) (sig. 0,000 < 0,05) artinya variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang



di lakukan oleh Nindy Arafah dan Asmara Indiningwati (2019) yang memiliki hasil penelitian yaitu pelatihan kerja mempengaruhi secara signifikan positif pada prestasi kerja. Hasil ini dikuatkan juga oleh salah satu point dari indikator pelatihan kerja yakni tujuan pelatihan dan metode pelatihan dimana yang sangat ditekankan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo yakni dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan selalu memberikan yang terbaik kepada pegawai sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan mendapatkan inovasi baru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga tujuan yang diharapkan tercapai sesuai yang diinginkan dalam meraih prestasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Kualitas informasi menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel $(3,054) > (1,660)$ (sig. $0,03 < 0,05$) artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh G.T.A.Putra dan I.W.Bagia (2020) yang memiliki hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja. Dimana hasil dari penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo disimpulkan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja dengan kompensasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan pegawai, seperti gaji, reward, serta bonus-bonus lain terhadap prestasi kerja yang diperoleh secara langsung sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel $(3,709) > (1,660)$ (sig. $0,000 < 0,05$) artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nindy Arafah dan Asmara Indiningwati (2019) yang memiliki hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja. Sehingga variabel disiplin kerja ini dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo di pengaruhi oleh tujuan dan kemampuan yang menjadi acuan terdorongnya prestasi kerja.

5. KESIMPULAN

Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo Untuk penelitian selanjutnya kerja perlu dilihat faktor - faktor lain atau mengembangkan lebih banyak variabel independen, misalnya motivasi, kompetensi, stress kerja dan lain sebagainya, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A., G. T., Putra, I. W., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Agung Kencana. 2(2), 204–210.
- Amelia, R., & Khairatunnazah. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Alfamart Jamin Ginting Ratih. 9(1), 68–77.
- Arafah, N., & Indahingwati, A. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja cv zulfa tailor surabaya. 1–15.
- Baharuddin, S. M., & Syachbrani, W. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pinrang. 2, 31–43.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. 5(1), 48–53.
- Junaidi, Herawati, H., & Hidayatullah, S. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Besuk Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. 61–75.
- Ngatimun, Hermanto, & Supaidi, A. (n.d.). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Mts Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. 87–96.
- Nurhayati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). 3(2), 238–247.
- poluakan, billy christovel. (2017). Issn 2303-1174. 5(2), 388–398.
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. 1(1), 45–53.
- Safuan, I. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta Bandung.
- Sari, T. N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada pt zidan teknik multindo 1. 96–105.
- Sinaga, A. (2022). Kata kunci: Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja, Puskesmas Pembina Palembang. 11(1), 152–162.
- Siregar, A., Normansyah, Rosnaida, & Putra, A. (n.d.). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. 43–52.
- Suharsono, D. (2023). YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. 6(1), 78–87.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Tua, A. G., Tewel, B., & Karuntu, M. (2014). Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 2(1).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. April, January.