



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI KECAMATAN SAMPANG KABUPATEN SAMPANG**

Fatimah Riswati¹⁾, Muninghar²⁾, Nur Aizeh³⁾

^{1,2,3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

¹⁾fatimahriswati@uwp.ac.id, ²⁾muninghar66@yahoo.com ³⁾nuraizeh@gmail.com

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract Nur Aizeh, 2021. The Effect of Training and Work Discipline on the Work Performance of Sampang District Employees, Sampang Regency. Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya. The type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 94 respondents. The purposes of this study are 1) To describe the Training and Job Performance of Employees in Sampang District, Sampang Regency. 2) To test and analyze whether Training and Work Discipline have a significant simultaneous effect on Employee Work Performance in Sampang District, Sampang Regency. 3) To test and analyze whether training has a significant effect on employee performance in Sampang District, Sampang Regency. 4) To test and analyze whether Work Discipline has a significant effect on Employee Work Performance in Sampang District, Sampang Regency. The results of the study show that 1) Training is one of the efforts to improve the quality of human resources in the world of work. Employees, whether new or already working, need to attend training. Attitude, work discipline is the willingness or willingness of an employee to obey and comply with any regulations that have been made or determined and apply at the Sampang district sub-district office. 2) Simultaneously, the training and work discipline were responded very well by the respondents so that they had a significant influence on the work performance of the employees of Sampang District, Sampang Regency, the truth was proven and the hypothesis was accepted. 3) Training has a positive/significant effect in improving employee performance in Sampang District, Sampang Regency. 4) Work discipline has a positive/significant influence in improving the work performance of employees of Sampang District, Sampang Regency.

Keywords : Training (X1), Work Discipline (X2), and Job Performance (Y).

I. PENDAHULUAN

Sumber daya dalam organisasi dititik beratkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu pegawai i /karyawan karena memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda organisasi dan tujuan-tujuan organisasi, sehingga organisasi

apapun semakin mendorong perkembangan dan bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tercapai optimal. Berbagai pendekatan dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk

mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Untuk mengembangkan kualitas individu/pegawai perusahaan melakukan berbagai aktifitas organisasi yang dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara pegawai dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan prestasi kerja pada pengetahuan dan ketrampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja individu, keterampilan dan keahlian, menyelenggarakan program pelatihan dan meningkatkan kedisiplinan yang diperuntukkan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

II. KAJIAN PUSTAKA

Handoko (2015), mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting. Sedangkan, Adam (2015) Menyatakan pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam

menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Siagian, (2017:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama : (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan

Russell dalam Gomes (2017:121), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, 2013:44). Sedangkan Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar

yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Selanjutnya, Siagian (2017:120) menjelaskan keberhasilan program pelatihan akan terlihat dari cara kerja dan hasil kerja para pegawai setelah mengikuti program pelatihan. Untuk bisa mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar meningkatkan prestasi kerja para pegawai, maka organisasi perlu melakukan penilaian kerja pegawai. Hal ini terkait dengan keinginan organisasi agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja juga tinggi dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan maksimal. Hasil penilaian prestasi kerja ini, baik yang menyatakan kelemahan atau kekurangan pegawai, maupun yang menyatakan prestasi atau keberhasilan pegawai, pada dasarnya merupakan informasi yang sangat berharga bagi para pimpinan organisasi. Keberhasilan pegawai merupakan sesuatu yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan, sedangkan kekurangberhasilan pegawai merupakan hal yang perlu diperbaiki dan ditindaklanjuti.

Edy Sutrisno (2016:89) menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai tunduk atau patuh pada ketentuan

organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan prestasi kerja pegawai. Simamora (2016:310) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Keith Davis (2013:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

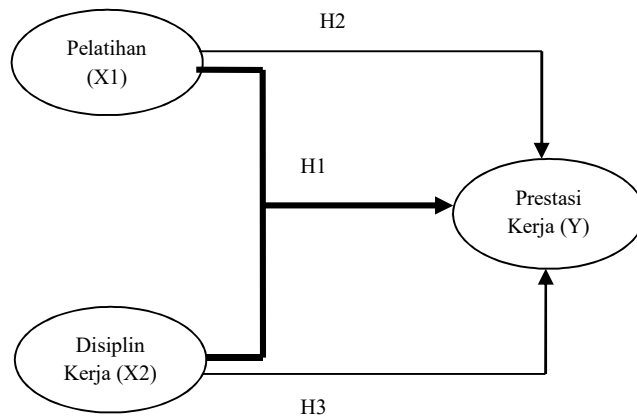
Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh pembaca maka

dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dipaparkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- H1 : Adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pelatihan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.
- H2 : Adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri pelatihan dengan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.
- H3 : Adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian

eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan. kemudian mengemukakan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intreprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.00.

Populasi adalah keseluruhan obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2015:60). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang berjumlah 94 orang.

Sampel penelitian ini adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel dengan cara khusus, maka sampel diambil dengan *metode sensus*. Hal ini sesuai

pertimbangan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014:64), sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Sampang berjumlah, 94 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,753	3	8,918	28,013	,000 ^a
Residual	28,651	90	,318		
Total	55,404	93			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 28.013 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja

pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Model	T	Sig.
1. (Constant)	6.298	.004
Pelatihan	1.222	.003
Disiplin Kerja	4,881	.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Sedangkan tabel 2 diatas dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah :

1. Nilai t hitung untuk pelatihan (X1) sebesar 1.222 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y).

Dari Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

2. Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X2) sebesar 4.881 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y).

Berdasarkan Tabel ddijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai (Y) Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y). Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data uji t, Nilai t hitung untuk pelatihan (X1) sebesar 1.222 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05; dan nilai t hitung untuk disiplin kerja (X2) sebesar 4.881 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung yang dimiliki disiplin kerja (X2) sebesar 4.881 relatif paling tinggi dibandingkan pelatihan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan analisis statistik SPSS yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama/ simultan pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 28.013 dengan nilai 0,00 signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) juga berpengaruh secara bersama-sama/secara serentak yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik pelatihan, dan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kerja prestasi pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti benar dan hipotesis kesatu diterima. Kondisi ini berdasarkan dengan hasil penelitian dari Anwar Prabu M & Abdul Waris (2015), Ilham Thaiefi, Dkk (2015) dan Aulia Hani Rahmawati (2013), menunjukkan adanya

pengaruh signifikan antara pelatihan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pelatihan sebesar 1.222 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja pegawai (Y) pada Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti benar dan hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Artinya bahwa pelatihan mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Thaiefi, Dkk. (2015), Anwar Prabu M & Abdul Waris (2015), dan Aris Baharuddin (2015) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh disiplin kerja sebesar 4.881 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja pegawai (Y)

pada Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti benar dan hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu M & Abdul Waris (2015), Aulia Hani Rahmawati (2013) dan Ika Fuzi Anggrainy (2018) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel hasil uji t dijelaskan bahwa: 1. Hasil nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pelatihan sebesar 1.222 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja pegawai (Y); 2. hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh disiplin kerja sebesar 4.881 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja pegawai (Y). Diantara hasil uji t tersebut diketahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai dimiliki oleh disiplin kerja. Adanya temuan hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai merupakan temuan penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. sikap, Disiplin kerja merupakan kerelaan atau kesediaan dari seorang pegawai untuk mentaati serta mematuhi apa saja terhadap peraturan yang telah dibuat atau ditetapkan dan berlaku di kantor kecamatan kabupaten sampang.
2. Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja direspon baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.
3. Pelatihan direspon baik oleh pegawai Kecamatan Sampang sehingga memiliki pengaruh yang positif / signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis dua diterima.
4. Disiplin kerja direspon baik oleh pegawai Kecamatan Sampang memiliki pengaruh yang positif / signifikan (dominan) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis tiga diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad. 2015. Manajemen Pemasaran Jasa. Bandung : Alfabeta.
- Anwar Prabu M & Abdul Waris , 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida) Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 1240-1251
- Baharuddin, Aris. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Profit, Vol 6, No 2.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-14. Jakarta : Salemba Empat.
- Gomes, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko T. Hani, 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ilham, Aris, Priyono, dan Muhmamd. 2015 *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. *Review of European Studies*. Vol.7, No. 11
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. *Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On*

- Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Rahmawati, H Aulia. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 6, No 2.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Siagian, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEY
- Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods, CV. Alfabeta, Bandung.