

PENGARUH PELATIHAN, IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA TANJUNGBALAI

¹Novi Sriana, ²Sri Mulyani Rahimah, ³Agung Hasan Sadikin, ⁴Ferdinan Pendiangan, ⁵Riccy Sauty Shainisan.

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹novi.sriana@gmail.com, ²sri.mulyani@gmail.com, ³agung.hasan@gmail.com, ⁴ferdinan.pendiangan@gmail.com, ⁵riccy.sauty@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study are: How the influence of training, organizational climate and work environment on the work performance at Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of training, organizational climate and work environment on employee work performance. With the total sampling technique, the sample in this study was 48 people. The results showed; Partial training has a positive effect on employee work performance of 4,828; Organizational climate partially has a positive influence on employee work performance of 3.467; The work environment partially has a positive influence on employee work performance of 3,311; Training, organizational climate and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee work performance of 37.865.

Keywords : *Training; Organizational Climate; Work environment; Work performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan teknik penarikan sampel secara Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan; Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 4,828; Iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 3,467; Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 3,311; Pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 37,865.*

Kata Kunci : *Pelatihan; Iklim Organisasi; Lingkungan Kerja; Prestasi Kerja*

1. Pendahuluan

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga prestasi kerjanya pun optimal.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di instansi dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin

kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan. Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya instansi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh penilaian prestasi kerja pegawai maupun kepuasan kerja. Semua akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi.

Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari penekanannya pada pengukuran tingkat

capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Peranan sumber daya manusia dalam instansi sangat penting demi terciptanya kelangsungan prestasi kerja instansi. Faktor prestasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer instansi karena penting artinya bagi keberhasilan suatu instansi itu sendiri. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu

instansi karena prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai.

Prestasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sangat penting, karena prestasi yang diraih oleh pegawai sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga pimpinan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai pada khususnya dan pada organisasi umumnya, selain itu prestasi kerja juga sangat penting bagi pegawai untuk jenjang karir kedepannya. Berikut merupakan salah satu penilaian capaian prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai:

Tabel 1. Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS (Jan 2019-Des 2020)

No	Kegiatan tugas	Target			Realisasi			Nilai Capaian SKP
		Kuantitas/output	Kualitas/mutu	Waktu	Kuantitas/output	Kualitas/mutu	Waktu	
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	12 Dok	100	12 bulan	6 Dok	50	12 bulan	50,00
2	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	20 dok	100	12 bulan	11 Dok	55	12 bulan	55,00
3	Program Pelayanan Kesehatan Dasar	5 dok	100	12 bulan	2 Dok	40	12 bulan	40,00
4	Program Pelayanan Kesehatan Rujukan Rumah Sakit Pratama	50 Dok	100	12 bulan	22 Dok	40	12 bulan	44,00
5	Program Upaya Pelayanan Kesehatan	30 Dok	100	12 bulan	25 Dok	60	12 bulan	83,00
6	Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat	120 Dok	100	12 bulan	100 Dok	80	12 bulan	86,00
7	Program Regulasi dan Pengembangan Sumber Daya Kesehatan	75 Dok	100	12 bulan	63 Dok	76	12 bulan	81,00
8	Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	145 Dok	100	12 bulan	125 Dok	85	12 bulan	83,00

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai

Ket :

a. 91 – ke atas : sangat baik b. 76 – 90 : baik c. 61 – 75 : cukup d. 51 – 60 : kurang
e. 50 kebawah : buruk

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai di bidang Sumber Daya Manusia tahun 2019 dilihat dari gambar

tersebut menunjukkan bahwa nilai capaian SKP terhitung dengan rata 78,58 tetapi pegawai masih belum dapat memberikan hasil yang maksimal dan pegawai juga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada

waktunya dan masih ada yang kunjung belum selesai dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa target yang harus dicapai seharusnya 100, sedangkan yang terealisasi masih jauh dari yang

diharapkan. Pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas masih belum mencapai target yang telah ditentukan.

Tabel 2 Penilaian Catatan Perilaku PNS di Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai

No	Uraian	2018	2019
		Angka	Angka
1	Orientasi Pelayanan	79,00	77,00
2	Integritas	79,00	77,00
3	Komitmen	79,00	77,00
4	Disiplin	78,60	76,00
5	Kerjasama	78,40	76,00
6	Kepemimpinan	82,00	78,00
	Jumlah	476	461
	Nilai rata-rata	79,33	76,83

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai

Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2019 adalah 76,83 dimana mengalami penurunan dari tahun 2018 dengan rata-rata 79,33. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja ini pegawai harus lebih meningkatkan kembali SKP sesuai target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Banyak faktor yang bisa meningkatkan prestasi kerja sehingga penulis memilih untuk menggali lebih dalam lagi tentang apa yang menjadi permasalahan penting terhadap prestasi kerja menurut Menurut Mangkunegara (2016:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Pada Peraturan Pemerintahan No. 46 Tahun 2011 pasal 3 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kerja pegawai selanjutnya disingkat SKP, yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja kepada pegawai instansi dapat mengetahui apa yang meningkat serta apa yang menurun dari seorang pegawai. Nantinya dari penilaian prestasi kerja instansi akan memberikan tindakan yang sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja tersebut, baik berupa penghargaan atau pelatihan.

Prestasi kerja itu sendiri tentu harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan- ketentuan yang sudah ditentukan oleh instansi tanpa keluar dari PP No 46 tahun 2011. Ketentuan- ketentuan itu dapat berupa keadilan, dapat dipercaya, tidak membedakan antar pegawai satu dengan yang lain dan ketentuan- ketentuan lainnya. Peran penilai ini harus berdasarkan dengan apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, bukan karena salah satu pegawai yang menjadi saudara kandungnya sehingga penilai memberikan nilai yang bagus. Agar tidak ada pegawai yang merasa dirugikan oleh hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut, diperlukanlah seorang penilai yang jujur ketika melakukan penilaian prestasi kerja dan penilai juga harus berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai bukan karena melihat hubungan baik atau tidaknya antara penilai maupun yang dinilai.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada beberapa pegawai di bidang sumber daya manusia mengenai hal prestasi kerja tersebut, bahwa pimpinan menilai tidak berdasarkan dengan fakta jadi pegawai berpendapat bahwa penilaian seperti mengada- ada dan tidak melihat masa lalu. Serta pegawai mengira jika penilai memiliki simpati yang lebih tinggi kepada pegawai senior, penilai selalu memberikan nilai yang baik dan tinggi kepada pegawai senior atau yang sudah tua meskipun dalam bekerja pegawai tersebut terbilang biasa-biasa saja. Sebaliknya kepada pegawai yang junior atau yang muda, penilai jarang memberikan nilai yang tinggi meskipun pegawai tersebut sehari-harinya

bekerja sangat giat dan bagus. Sehingga prestasi kerja yang diharapkan sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada dirinya, akibatnya beberapa pegawai terkadang meragukan hasil dari penilaian tersebut.

Bahwasannya jika tidak ada penanganan dan perhatian yang khusus serta cenderung dibiarkan, tidak menutup kemungkinan akan terjadi dampak yang tidak baik bahkan negatif bagi tercapainya tujuan lembaga. Hal tersebut terjadi karena masih kurangnya kerjasama antar pegawai pada setiap divisi dan masih kurangnya tanggung jawab yang ada pada setiap individu serta adanya unsur politik seperti kedekatan pegawai dengan pejabat tinggi, sehingga tanpa melihat dari prestasi kerja pun pegawai tersebut dapat menduduki jabatan yang diinginkan. Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah budaya organisasi. Iklim organisasi instansi bersifat sangat pervasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Iklim mampu mengumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya instansi menjelma dalam berbagai wujudnya dan karenanya bisa mendukung atau menghambat perubahan. Adapun salah satu perubahan akibat adanya iklim organisasi adalah prestasi kerja pegawai. Iklim organisasi bisa berbeda-beda dalam derajat kekuatannya. Iklim kuat menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan disepakati sebagaimana besar anggota organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi lemah mengimplikasikan tidak adanya iklim organisasi berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa iklim organisasi yang mungkin saling bertentangan satu sama lain.

Iklim organisasi tidak saja berbeda karakter strukturnya, namun berbeda pula dalam sikap dan kepercayaan yang mendasari orang-orang yang bekerja di dalamnya, masing-masing. Kekuatan iklim organisasi dapat diukur dari sejauh mana iklim tersebut digambarkan oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya.

Semakin intens iklim organisasi, semakin kuat pengaturannya pada semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap pegawai namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya iklim organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi, dengan kuatnya organisasi instansi maka terjadi hubungan yang solid antar organisme instansi yang berdampak pada tingginya prestasi kerja.

Selain itu Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang". Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka prestasi kerja karyawan yang di hasilkan akan meningkat.

Sehubungan dengan hal tersebut instansi harus benar-benar memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan. Sebab hal ini mempunyai arti penting bagi instansi, karena kelebihan atau keunggulan merupakan salah satu persaingan yaitu persaingan kualitas. Dengan adanya koordinasi pimpinan yang efektif maka diharapkan pegawai dapat meningkatkan efektifitas kerjanya yang pada akhirnya prestasi kerja yang di harapkan pada visi dan misi instansi akan mencapai suatu keberhasilan yang diinginkan.

Pentingnya peningkatan prestasi kerja pegawai untuk lembaganya terutama pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai dikarenakan kedudukan Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai yang memiliki peran sangat penting untuk kemajuan Kota Tanjungbalai sendiri dalam menagani kesehatan masyarakat serta untuk tercapainya

tujuan instansi yang sudah direncanakan sebelumnya.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai ?
- Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai ?
- Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai ?
- Bagaimana pengaruh pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai ?

1.2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar lebih terarah, maka permasalahan dalam penelitian ini hanya meliputi pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai

1.3. Hiptesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis secara simultan dan parsial sebagai beriku:

- Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.
- Iklim organisasai secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.
- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.
- Pelatihan, iklim organisasi dan limgkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai
- Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.
- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2013: 95) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang bersifat homogen, yakni populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama, sehingga tidak perlu di persoalkan jumlahnya secara kuantitatif. maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 50 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Kerangka Populasi Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	3
2	Penata	31
3	Pengatur	8
4	Ka. Puskesmas	8
Total		50

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai -2020

2.2 Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono dalam Widyasmara 2015: 83) Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non*

Probabilty Sampel atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Riwidikdo (2013: 37) apabila jumlah populasi atau subjeknya besar, maka dapat diambil 10-15% atau 20-30% tergantung pada kemampuan peneliti. Jika populasi kecil (<100) maka semua anggota populasi menjadi sampel penenlitiain. Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 48 orang, karena pada golongan Pembina dan Penata sebanyak 2 orang tidak ikut di jadikan sampel dalam penelitian ini, yang merupakan pimpinan dan peneliti, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4 Kerangka Sampel Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	2
2	Penata	30
3	Pengatur	8
4	Ka. Puskesmas	8
Total		48

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai -2020

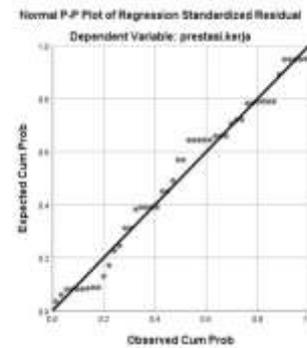
2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-

titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya.

Pada ouput SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi *multikolinearitas*, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	pelatihan	.762	1.313
	iklim.organisasi	.765	1.307
	lingkungan.kerja	.663	1.509

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

2.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka

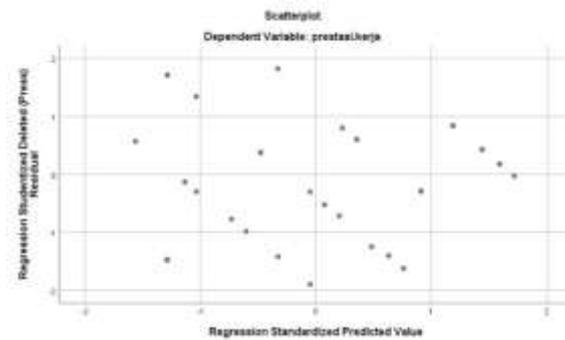
hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola

Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.208	4.062		.790	.434
	pelatihan	.415	.086	.441	4.828	.000
	iklim.organisasi	.286	.083	.316	3.467	.001
	lingkungan.kerja	.285	.086	.324	3.311	.002

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

$$Y = 3,208 + 0,415X_1 + 0,286X_2 + 0,285X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien pelatihan mempunyai nilai positif yaitu 0,415, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien iklim organisasi memiliki nilai positif yaitu 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien lingkungan kerja memiliki nilai positif yaitu 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.735	3	16.578	37.865	.000 ^b
Residual	19.265	44	.438		
Total	69.000	47			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim organisasi, pelatihan

Pada tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 37,865 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,790. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (37,865 > 2,790) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa

pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 37,865

3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.208	4.062		.790	.434
	pelatihan	.415	.086	.441	4.828	.000
	iklim.organisasi	.286	.083	.316	3.467	.001
	lingkungan.kerja	.285	.086	.324	3.311	.002

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

3.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,828 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (4,828 > 2,021) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 4,828.

3.3.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,467 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ttabel

pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,467 > 2,021) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 3,467.

3.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,311 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,311 > 2,021) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja

pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 3,311.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel independent (pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja pegawai). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai *R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.702	.662
a. Predictors: (Constant), lingkungan.kerja, iklim.organisasi, pelatihan				
b. Dependent Variable: prestasi.kerja				

Nilai *R Square* pada tabel 9 diatas adalah 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa 72,10% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai dapat di jelaskan oleh variabel pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 27,90% di pengaruhi oleh variabel

4. Kesimpulan

- 1) Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 4,828
- 2) Iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 3,467
- 3) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 3,311
- 4) Pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai sebesar 37,865
- 5) Diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa 72,10% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai dapat di jelaskan oleh variabel pelatihan, iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 27,90% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga. 2014. **Manajemen Bisnis**. Semarang: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2016. **Prosedur Penelitian Manajemen**. Jakarta : Rineka Cipta.

Dwi Handayani. 2016. **Pengaruh Lingkungan, pelatihan dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja PNS Balista Lembang**. Tesis.

Dwi Rochmad. 2016. **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IX**. Tesis.

Edot Marta Sumarta. 2012. **Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri**. Jurnal.

Edwin B. Flippo 2012. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS**. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gie, The Liang. 2010. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty.

Gomes, Faustino Cardoso. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Andi Offset.

Hanggaraeni, Dewi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: FE UI. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta: Bumi Akasara.

_____, 2015. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta: Bumi Akasara.

Herda Sudyanti Utami. 2011. **Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Devisi Penjualan PT. Pusri Palembang**. Jurnal.

- Jemmy, Rumengan. 2013. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kuncoro, Agus. 2013. **Manajemen Keperawatan**. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Lussier, Robert N., Achua, Cristopher F. 2015. **Leadership Theory, application and skill development** 4e. USA :South western cebgage learning.
- Mangkunegara. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2012. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2016. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2012. **Manajemen Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2012. **Pengembangan Manajemen dan Motivasi**. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondy R Wayne. 2088. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex, S. 2014. **Manajemen Personalialia**. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahamawati. 2010. **Pengaruh Pelatihan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya Pelatihan**. Jurnal.
- Riva'i, Veithzal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2015. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2016. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Ghozali. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**. Jakarta: Djambatan.
- Schultz, D. 2016. **Human Resource Management**. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, 2014. **Akuntansi Manajemen**. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, 2016. **Manajemen Pemasaran Internasional**. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soehardi, Sigit. 2013. **Perkembangan Pikiran – Pikiran Manajemen dan Pendekatan-Pendekatannya**. Yogyakarta: Armurrita.
- Soekidjo, Notoadmodjo. 2017. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2010. **Motivation and Work Behavior**. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stinger R., 2012. **Leadership an organization climate**. New Jersey: Prentice Hall.
- Subekti, Akhmad, dkk. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2017. **Metode Penelitian Sebagai Pendekatan Teori dan Praktek**. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, Arif. 2011. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suma'mur. 2015. **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sumarwan, Ujang. 2013. **Prilaku Konsumen**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wirawan. 2012. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.

- _____, 2015. **Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, dkk. 2014. **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat.