

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA TENAGA SUKARELAWAN PADA
UPT. PUSKESMAS GAPURA**

Artikel Penelitian
Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi : Manajemen



Oleh

M ABU YASIN

N.P.M : 713.2.1.1260

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIRARAJA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA TENAGA SUKARELAWAN PADA
UPT. PUSKESMAS GAPURA**

Artikel Skripsi

Program Studi : Manajemen

Diajukan Oleh

M ABU YASIN

N.P.M : 713.2.1.1260

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIRARAJA

2019

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal



Dina Kurniawati, SE., MM

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M ABU YASIN
NPM : 713.2.1.1260
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi, Keragaman Produk, Pelatihan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Sukarelawan Pada UPT. Puskesmas Gapura.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep

Pada tanggal :

Yang menyatakan

(M ABU YASIN)

METERAI
TEMPEL
TCL 20
GABCDAEF858399490
6000
ENAM RIBU RUPIAH

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA SUKARELAWAN PADA UNIT PELAAKSA THEKNIS PUSKESMAS KECAMATAN GAPURA KABUPATEN SUMENEP

Sudi kasus UPT puskesmas gapura

M Abu Yasin

Dina Kurniawati, SE., MM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wiraraja

abuyasin11119@gmail.com
dinakurniawati@wiraraja.ac.id

Abstrak

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk perilaku dan tindakan ataupun pekerjaan karyawan yang lebih baik daripada sebelumnya, hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti halnya kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi, selain itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja karyawan, maka tentunya akan berdampak baik terhadap kegiatan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada usaha Puskesmas Gapura, yang berlokasi di Jl. Raya Gapura, Karanganyar, Karang Budi, Gapura, Kabupaten Sumenep. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 orang responden, dengan analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi linier berganda dan dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Sukarelawan di Puskesmas Gapura, dan secara sendiri-sendiri atau secara parsial kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Sukarelawan di Puskesmas Gapura.

Kata kunci : Kompensasi, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi, Prestasi Kerja.

Abstract

Work performance is a form of behavior and action or employee work that is better than before, this can be influenced by many factors such as compensation, job training and organizational climate, besides that there are many other factors that can affect employee work performance, the better the achievement employee work, it will certainly have a good impact on the activities of the organization.

This research was conducted at the Gapura Health Center business, located on Jl. Raya Gapura, Karanganyar, Karang Budi, Gapura, Sumenep Regency. Respondents in this study were as many as 47 respondents, with the analysis used namely multiple linear regression analysis and analyzed using SPSS versi 24 software.

The results showed that together or simultaneously, the variables of compensation, job training, and organizational climate had a positive and significant effect on the work performance of Volunteer employees in the Gapura Health Center, and individually or partially compensation, job training, and influential organizational climate positive and significant effect on the work performance of Volunteer employees at Gapura Health Center.

Keywords: Compensation, Job Training, Organizational Climate, Work Performance.

A. PENDAHULUAN

Kegiatan usaha pada masa sekarang ini dituntut profesional dimana para pekerja harus berprestasi dalam kegiatan kerjanya, baik dalam lingkungan bisnis ataupun birokrasi, hal ini menjadi hal penting karena persaingan pada saat ini sangatlah ketat, dimana hanya sebagian saja yang mampu bertahan dalam persaingan di dunia kerja. Meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat para pekerja dituntut untuk mampu beradaptasi dan mampu mengimbangi kemajuan teknologi tersebut.

Kemajuan teknologi saat ini bagi sebagian orang yang memiliki kemampuan beradaptasi dan mengimbangi kemajuan teknologi membuat mereka semakin dipermudah dalam melakukan pekerjaannya, akan tetapi bagi sebagian orang yang tidak bisa memahami kemajuan teknologi, maka akan merasa semakin dipersulit, lantaran ketidak mampuan mereka dalam memanfaatkan kemudahan yang diberikan. Keberadaan jaringan internet sangat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan ataupun birokrasi, hal ini dibuktikan dengan diberlakukannya sistem yang berbasis online, bahkan hampir segala kegiatan pada masa sekarang menggunakan sistem online.

Keadaan ini membuat para pekerja harus mampu memanfaatkan kemajuan teknologi sekarang ini supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai, hal ini perlu adanya pelatihan yang dilakukan terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, agar supaya para sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat bekerja lebih cepat dan hasil kerja yang dihasilkan dapat sesuai harapan organisasi.

Dari banyaknya daerah atau kecamatan di kabupaten sumenep, maka penggunaan teknologi harus dimanfaatkan, terutama dalam dunia kesehatan, dunia kesehatan sangatlah penting menerapkan teknologi yang maju, pemanfaatan teknologi sangatlah penting demi kenyamanan pasien dan juga karyawan, dalam bidang kesehatan pemerintah telah membangun Puskesmas di tiap-tiap kecamatan, dan salah satunya yaitu di kecamatan Gapura.

Kecamatan gapura merupakan bagian dari kabupaten Sumenep, di kecamatan ini juga terdapat satu Puskesmas yaitu Puskesmas Gapura, dimana yang bekerja terdiri dari PNS dan sukarelawan (Sukwan) dalam hal ini tentu terdapat kesenjangan antara yang PNS dan yang bukan PNS terutama yang berkaitan dengan upah atau kompensasi, seharusnya pemberian upah sesuai dengan UMR di kabupaten.

Akan tetapi faktanya kompensasi atau upah yang diterima karyawan di Puskesmas gapura tidaklah sesuai dengan UMR yang ada, terutama karyawan sukarelawan (sukwan) menurut kabar yang beredar kemungkinan tenaga sukwan mendapatkan upah yang tidak layak sehingga hal ini akan berdampak terhadap prestasi kerja.

Dalam meraih prestasi kerja maka pimpinan perlu memberikan pelatihan terhadap para karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, akan tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan pada Puskesmas Gapura sepertinya cukup jarang melakukan pelatihan hal ini dapat terlihat ketika karyawan saling bertanya satu sama lain.

Selain itu pimpinan juga perlu membentuk suatu lingkungan organisasi yang baik, dimana para karyawan harus berlomba-lomba untuk meraih prestasi, giat dalam bekerja dan juga disiplin akan tetapi hal ini sepertinya tidak terlihat dalam keseharian di Puskesmas Gapura sehingga perlu adanya perbaikan lingkungan organisasi di puskesmas Gapura, hal ini perlu adanya ketegasan dari pimpinan di Puskesmas Gapura.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja secara parsial.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan.
3. Untuk mengetahui variabel (kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi) manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

B. Tinjauan Teoritis

Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang di berikan terhadap perusahaan.

Adapun indikator-indikator dari kompensasi menurut menurut Henry Simamora (dalam Adhi Leonard 2017:13) yaitu:

- a. Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

Yaitu gaji atau yang di terima oleh karyawan sudah sesuai atau tidak dengan pekerjaan yang telah diberikan terhadap organisasi.

- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

Insentif merupakan upah yang diberikan terhadap karyawan selain dari gaji yang diterima.

c. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang diberikan terhadap karyawan harus sesuai dengan yang diperlukan.

d. Bonus.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

Pelatihan Kerja

Menurut Sutrisno, (2009:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Adapun indikator pelatihan kerja menurut Siregar (dalam Arung Yunus Tarukbua' 2018 : 17) yaitu:

a. Partisipasi Pegawai

Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.

b. Perubahan Pegawai

Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut.

c. Tenaga Pelatihan Yang Berkualitas

Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handal dan ahli dibidangnya.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi sebagai pengalaman, pemahaman, dan interpretasi individu dalam organisasi, Exvall (dalam H. M. Thamrin noor 2015:30).

Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam iklm organisasi menurut Stringer (Dalam Wirawan 2010:123):

a. Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

b. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Yang meliputi Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang meliputi atas imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

f. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

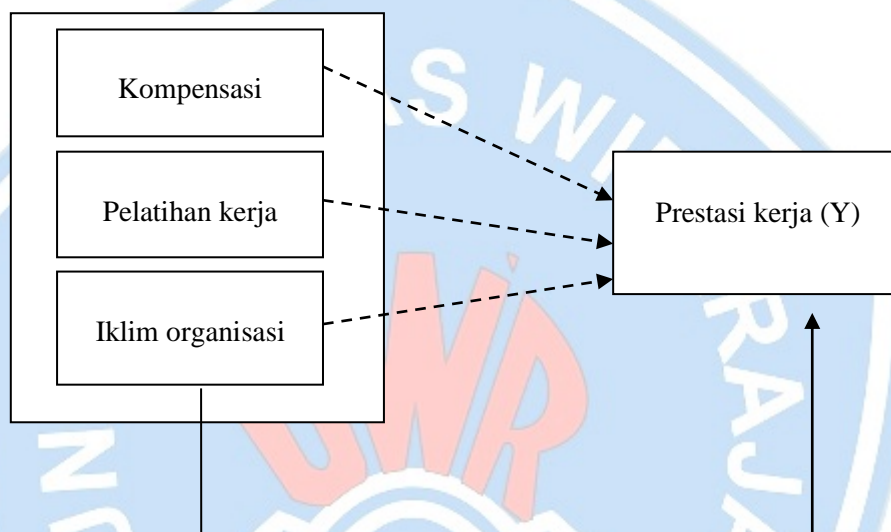
Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2014:9) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Menurut Sutrisno, Edy, (2010:56) sebagai berikut:

- a. Hasil kerja.
- b. Pengetahuan pekerjaan.
- c. Inisiatif.
- d. Kecekatan mental.
- e. Sikap.
- f. Disiplin waktu dan absensi.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Perumusan Hipotesis

Dari uraian pada kerangka pikir penelitian diatas, dapat penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja.

H₁: Diduga kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (penelitian asosiatif). penelitian *asosiatif* (hubungan) yaitu suatu penelitian dengan bentuk hubungan kausal (hubungan sebab akibat), yang merupakan bagian dari penelitian eksplanasi (penjelasan) dengan tujuan menjelaskan kedudukan variabel- variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini yaitu pada Puskesmas Gapura, yang terletak di kecamatan Gapura, Kabupaten Sumenep dan merupakan bawahan dari dinas kesehatan Kabupaten Sumenep.

Dan waktu yang digunakan peneliti dimulai kurang lebih satu semester, yang dimulai dari 02 Maret 2019 dan akan berakhir hingga juli 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan non PNS yang bekerja di puskesmas Gapura, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, dari jabatan yang rendah hingga yang tinggi. Dan jumlah karyawan non PNS (Populasi) sebanyak 52 karyawan.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (2015:84) karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiono 2015:85)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

a. Observasi

Observasi dilakukan pada saat pra penelitian, yaitu dengan mengamati dan meninjau langsung situasi dan kondisi pada perusahaan yang akan diteliti.

b. Kuesioner

Teknik yang digunakan yaitu berupa kuesioner, yang mana kuesioner diberikan kepada responden, sehingga responden memberikan tanggapan atau pendapat tentang apa yang di alami atau dirasakan oleh karyawan yang bekerja di Puskesmas Gapura, dan dalam kuesioner telah disediakan beberapa pernyataan dan juga disertakan jawabanya yang berupa skala Likert.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumentasi sangat diperlukan untuk dijadikan sebagai data pendukung bagi suatu penelitian, dan dapat dijadikan sebagai bukti akan adanya penelitian ini.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 Uji validitas digunakan dengan cara melihat perbandingan antara besarnya angka r_{hitung} dan r_{tabel} . Dan untuk melihat besarnya R_{hitung} dapat kita lihat pada hasil pengujian di kolom *Correlation*.

b. Uji Reabilitas

Pengujian tersebut digunakan untuk menguji kehandalan suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti, dimana pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 Reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Alphacronbach* (α).

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

- 1) Uji normalitas
 - 2) Uji Multikolinearitas
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
 - 4) Uji Autokorelasi
 - 5) Uji Linieritas
- d. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- e. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

- 1) Uji Signifikan Parsial (Uji - t)
 - 2) Uji Signifikan Simultan (Uji - f)
- f. Uji koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$.

C. Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 1

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,569	2,101		1,699	,096
	X1	,375	,124	,277	3,025	,004
	X2	,448	,150	,299	2,979	,005
	X3	,384	,084	,447	4,598	,000

Sumber: *Output SPSS 24.0, 2019*

a) Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap prestasi kerja Puskesmas Gapura menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,025$ dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05%. Nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pernyataan hipotesis tentang ada hubungan antara X_i terhadap Y diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian terdapat pengaruh kompensasi terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura .

b) Pengujian Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja terhadap Terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,979$ dengan signifikansi 0,005. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05%. Nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Pernyataan hipotesis tentang ada hubungan antara X_i terhadap Y diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura

c) Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi Terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,598$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05%. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pernyataan hipotesis tentang ada hubungan antara Xi terhadap Y diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian ada Pengaruh kualitas pelayanan terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Gapura .

2) Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,634	3	63,545	39,396	,000 ^b
	Residual	77,423	48	1,613		
	Total	268,058	51			

Sumber : Output SPSS 24.0 Versi 24.0 Diolah tahun 2019

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 39,396 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dapat diterima.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,711	,693	1,270	1,864

Sumber : *Output SPSS 24.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,698. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) berpengaruh sebesar 69,3% terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Gapura, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura dengan demikian semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan di Puskesmas Gapura maka semakin tinggi pula prestasi kerja para pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi maka semakin menurun prestasi kerja pegawai di Puskesmas Gapura.

b. Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Puskesmas Gapura dengan demikian semakin sering pelatihan yang ditetapkan di Puskesmas Gapura maka semakin tinggi pula tingkat

prestasi kerja pegawai di Puskesmas Gapura, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pelatihan kerja yang ditetapkan maka semakin menurun tingkat prestasi kerja pegawai Puskesmas Gapura.

c. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura dengan demikian semakin baik iklim organisasi yang diberikan Puskesmas Gapura maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja pegawai.

d. Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura.

e. Variabel paling dominan antara kompensasi, pelatihan kerja dan iklim organisasi.

Diantara beberapa variabel yang diteliti terdapat salah satu variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantara variabel tersebut variabel yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu variabel pelatihan kerja yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi berganda atau b yang paling besar diantara variabel yang lain.

D. Penutup

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura, artinya semakin tinggi kompensasi Puskesmas Gapura maka akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura yang berarti bahwa semakin banyak pelatihan kerja yang dilakukan maka semakin tinggi prestasi kerja.

3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi yang diberikan maka semakin tinggi prestasi kerja.
4. Variabel kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Puskesmas Gapura.

Saran

- a. Bagi perusahaan:
 - 1) Puskesmas Gapura hendaknya memberikan kompensasi yang layak terutama bagi karyawan yang berprestasi.
 - 2) Mengenai pelatihan kerja hendaknya puskesmas Gapura memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan secara rutin agar supaya prestasi kerja karyawan semakin baik.
 - 3) Memberikan suasana yang menyenangkan dan disiplin agar terbentuk iklim organisasi yang baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya : diharapkan agar dapat mengungkap variabel lain yang belum diteliti dan bisa menambahkan variabel lain misalnya, fasilitas, gaya kepemimpinan..

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Leonard. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan toko roti muntjul klaten jawa tengah. Skripsi. universitas sanata dharma. Yogyakarta
- Aditya AriWibowo (2017). Komitmen dan kompensasi terhadap prestasi kerja di PT somit karsa trinergi Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No. 1, Maret 2017
- Agus. 2019. Daftar gaji umr jatim tahun 2019, daftar lengkap umk 38 kabupaten dan kota di jawa timur tahun 2019 s.d. 2016. <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/> Diakses maret 2019
- Ardana. 2012. Manajemen sumberdaya manusia. Graha ilmu: Yogyakarta
- Arung Yunus Tarukbua'. 2018. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank panin (persero) Tbk. Cabang Kendari. Skripsi. Universitas Halu Oleo:Kendari
- Denis Gregorius Lagale, dkk. (2014). Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT PLN (persero) area Manado. Jurnal EMBA. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 935-943
- Fatmawati Umasangadji, dkk. (2014). pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Halmahera tengah. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT.
- Handoko Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF E Yogyakarta.
- H. M. Thamrin Noor (2015). Analisis pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika sembuluh di Sampit. Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis. (1/1) 2015 / 28-38.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen sumberdaya manusia edisi revisi. Bumi aksara:Jakarta
- _____ 2010. Manajemen sumber daya manusia edisi revisi jilid ketiga belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilham Thaief. Dkk. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181Published by Canadian Center of Science and Education
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. Evaluasi Kinera SDM, Bandung : PT. Refika Aditama

- Mulyadi. (2016). Sistem akuntansi (Ed. Ke-4). Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.
- Winanda Amalya (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pabrik sarung tenun behaestex Kediri. Simki-Economic Vol. 01 No. 06 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB
- Yuniarti anwar (2017). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang Sumatera selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini. Volume 8 No.03 Desember 2017

