

**Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin,
Pelatihan dan Lingkungan Kerja
(Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)**

¹Nur Bandiyah, ²Kartika Hendra Ts, ³Supawi Pawenang

Universitas Islam Batik, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Email : nuragdya123@gmail.com

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Riset yang dilakukan peneliti ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dalam riset ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mengambil populasi semua karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berjumlah 110 orang. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik purposive sampling dengan mengambil sampel 68 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar ke reponden. Penelitian ini menggunakan metode analisis asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil riset yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, (2) disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja, (3) pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, dan (4) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan secara bersamaan, komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Variabel komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 34,4%, dan 65,6% disebabkan faktor lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil riset, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten supaya meningkatkan komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja yang ada, sehingga prestasi kerja pegawai makin meningkat.

Kata Kunci: Prestasi, Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah perspektif yang fundamental bagi keberlangsungan perkembangan organisasi. Tanpa peran SDM terutama SDM yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Dengan demikian, organisasi harus mengambil keputusan yang tepat agar dapat meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan tuntutan zaman dan dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Ada beberapa hal dapat dikerjakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar semakin baik, seperti meningkatkan komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi memiliki kedudukan yang sangat fundamental dalam suatu organisasi. Berdasarkan riset Syukriadi (2019), komitmen organisasi berdampak baik dan substansial terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja merefleksikan komitmen seseorang terhadap kewajiban yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Disiplin kerja memiliki dampak baik terhadap prestasi kerja, dengan demikian riset yang dilakukan peneliti sesuai hasil riset Hasrudy Tanjung (2015) dan Sinaga (2020). Sedangkan menurut hasil penelitian Wulandari (2019), prestasi kerja bukan hanya disebabkan oleh disiplin dan kemampuan, namun masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pelatihan-pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil riset dari Syukriadi (2019) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan

pelatihan berdampak pada prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian Rianasari (2019), pelatihan kerja juga berdampak substansial terhadap prestasi kerja.

Kondisi lingkungan yang baik dan mendukung dapat memaksimalkan semangat kerja. Saputra Welli (2017), menunjukkan hasil risetnya bahwa lingkungan kerja memiliki dampak dan substansial pada prestasi kerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang beralamat di Jalan Pemuda No. 313 Klaten memiliki tenaga kerja sebanyak 110 orang termasuk dari ASN dan non ASN. Semua pegawai diharapkan memiliki prestasi kerja yang akan bisa meningkatkan fungsi organisasi sebagai pelayan masyarakat.

Saat riset ini dilakukan, masih pandemi covid-19 yang mengharuskan hampir semua organisasi termasuk Dinas Kesehatan menjalankan program *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah yang bisa memungkinkan terjadinya penurunan prestasi kerja. Dinas Kesehatan sebagai organisasi perangkat daerah pelaksana urusan kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dalam meminimalisir dampak covid-19 secara langsung. Hal ini menimbulkan beberapa permasalahan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja pegawai, kesempatan mengikuti pelatihan, dan lingkungan kantor yang dimungkinkan juga bisa menjadi penyebab penurunan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini akan menguji kembali pengaruh yang dimiliki oleh

komitmen dalam suatu organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan pencapaian kerja seseorang yang mengerjakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan atas keterampilan, keahlian, dan ketekunan serta periode (Hasibuan, 2008:94). Menurut Moenir (2005:9), standar prestasi kerja mempunyai beberapa faktor diantaranya, yaitu:

- a. Kualitas kerja, seperti akurasi, kecermatan, dan keahlian.
- b. Kuantitas kerja seperti, output (keluaran) rutin dan output (keluaran) non rutin.
- c. Kecakapan dalam mematuhi perintah, kompetensi gagasan, kewaspadaan, dan ketekunan.
- d. Sikap seperti, sikap tenaga kerja terhadap organisasi, tenaga kerja lain, pekerjaan, dan kerjasama.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:224), komitmen organisasional merupakan suatu kemauan yang gigih untuk bersungguh-sungguh menjadi anggota dalam suatu organisasi, kemauan dalam berupaya secara maksimal selaras dengan kemauan organisasi, kepercayaan, dan perolehan visi misi dari suatu organisasi. Menurut David (dalam risetnya Sopiah, 2008:163) menunjukkan ada beberapa faktor yang dapat berdampak terhadap komitmen dalam suatu organisasi.

Faktor dimaksud diantaranya, yaitu :

1. Faktor personal, meliputi umur, gender, jenjang pendidikan, keahlian, kepribadian (*personality*), dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi cakupan jabatan, permasalahan dalam suatu pekerjaan, dan masalah kedudukan.
3. Karakteristik struktur, meliputi besar kecilnya suatu organisasi, wujud organisasi, keberadaan serikat pekerjaan, dan taraf pengawasan yang dikerjakan organisasi pada setiap pekerja.
4. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja pegawai sangatlah berdampak pada taraf komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru masuk bekerja dan yang sudah lama bekerja dalam suatu organisasi pasti mempunyai tingkat keharusan melaksanakan tujuan yang berbeda.

3. Disiplin

Disiplin merupakan kemauan seseorang dalam mematuhi tata tertib organisasi dan kaidah sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). Menurut Singodimedjo dalam riset yang dilakukan oleh Edy Sutrisno (2011:89), ada beberapa faktor yang mempunyai dampak disiplin karyawan diantaranya :

- a. Besar kecil pemberian *reward and punishment*.
- b. Ada atau tidaknya panutan dalam suatu organisasi.

- c. Ada atau tidaknya kepastian yang digunakan sebagai pedoman.
- d. Kemampuan atasan mengambil suatu keputusan.
- e. Ada atau tidaknya pemeriksaan pimpinan.
- f. Tingkat perhatian organisasi pada pekerja.

4. Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam riset yang dilakukannya, pelatihan (*training*) yaitu prosedur pendidikan dalam waktu singkat yang digunakan untuk menerapkan metode yang logis dan terstruktur dimana tenaga kerja non administratif menekuni kompetensi dan keahlian teknis dalam tujuan tertentu (Mangkunegara, 2005:226). Ada beberapa aktor yang dapat diperhitungkan dalam pelatihan, diantaranya:

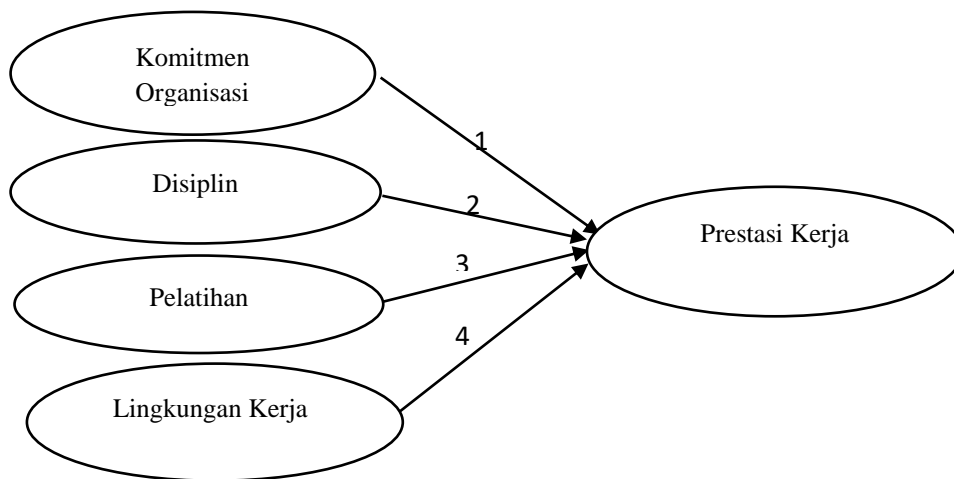
- 1. Efisiensi anggaran
- 2. Materi yang diperlukan
- 3. Prinsip pembelajaran

- 4. Ketelitian dan kesamaan sarana prasarana
- 5. Kompetensi dan peran aktif peserta dalam pelatihan
- 6. kompetensi dan peran aktif pembimbing dalam pelatihan

5. Lingkungan Kerja

Menurut Rivai, 2014 dalam riset yang dilakukan oleh Khoiri, 2013), lingkungan kerja adalah komponen organisasi sebagai proses sosial yang memiliki dampak yang sangat besar dalam pembentukan sikap individu pada suatu organisasi dan berdampak terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja merupakan kelengkapan fasilitas yang terlihat di sekeliling tenaga kerja yang berdampak pada penerapan pekerjaan seperti, lingkungan kerja fisik maupun dalam lingkungan non fisik.

6. Kerangka Penelitian Dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tamami dan Mulia (2018) menjelaskan komitmen

organisasi mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Syukriadi *et al.* (2019) juga menemukan kesimpulan yang sama bahwa komitmen

organisasi mempunyai pengaruh pada prestasi kerja melalui motivasi kerja tenaga kerja. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah :

Hipotesis 1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tanjung (2017) menjelaskan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif pada prestasi kerja. Beberapa riset lain mengenai disiplin juga mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Tamami dan Mulia, 2018). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan:

Hipotesis 2 : Disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Syukriadi *et al.* (2019) menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada prestasi kerja. Peneliti lain, Esthi dan Savhira (2019) juga menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dari hasil riset, hipotesis riset dapat dirumuskan:

Hipotesis 3 : Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Saputra *et al.* (2019) menjelaskan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan pada prestasi kerja pegawai. Sinaga (2020), menemukan hal yang sama jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dari riset ini, dapat hipotesis riset yang dirumuskan:

Hipotesis 4 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

METODE PENELITIAN

Peneliti dalam risetnya menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam riset yang dilakukan peneliti ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten baik yang berstatus ASN maupun Non ASN yang berjumlah 110 orang. Riset yang dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel sejumlah 68 (enam puluh delapan) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berstatus PNS. Analisis data yang peneliti gunakan yaitu uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Deskripsi
(Constant)	13,540	Positif
Komitmen	-0,078	Negatif
Disiplin	0,741	Positif
Pelatihan	-0,029	Negatif
Lingkungan	-0,021	Negatif

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang tersusun yaitu :

$$Y = 13,540 + (-0,078) X_1 + 0,741 X_2 + (-0,029) X_3 + (-0,021) X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi yang ada di atas, penjelasan dari koefisien tiap variabel yaitu:

- Konstanta sebesar 13,540 menunjukkan variabel komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) diibaratkan nol atau konstan maka prestasi kerja naik sebesar 13,540.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar -0,078, jika variabel disiplin kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan komitmen organisasi mengakibatkan prestasi kerja turun sebesar 0,078 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena Dinas Kesehatan melaksanakan penanganan pandemi covid-19 secara langsung. Hal ini mengharuskan semua pegawai memiliki komitmen untuk bersama-sama melakukan kegiatan-kegiatan penanganan dan pencegahan covid-19 walaupun ada yang tidak selaras dengan kewajiban pokok dan fungsi utamanya. Beratnya beban pekerjaan dalam penanganan pandemi covid-19 dan resiko penularan yang cukup besar menyebabkan beberapa pegawai agak mengesampingkan tugas, pokok, dan fungsi utama sesuai jabatannya masing-masing, sehingga prestasi kerjanya agak menurun.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,741, jika komitmen organisasi (X_1), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, dengan adanya peningkatan disiplin kerja mengakibatkan prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,741.
- Koefisien regresi pelatihan kerja (X_3) sebesar -0,029, jika komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, berarti dengan adanya peningkatan pelatihan kerja menyebabkan prestasi kerja turun sebesar 0,029 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena selama pandemi covid-19, pelatihan-pelatihan secara *offline* ditiadakan dan diganti dengan pelatihan secara *online*. Hal ini menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan, bahkan ada yang merasa terbebani dengan tanggung jawab atas pelatihan *online* yang diikutinya, sehingga hasilnya kurang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_4) sebesar -0,021, jika komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2)

dan pelatihan kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja (X_4) menyebabkan prestasi kerja turun sebesar 0,021 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena selama pandemi covid-19, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dijadikan posko penanganan dan pencegahan covid-19 sehingga lingkungan kantor ditata sedemikian rupa untuk mencegah penularan covid-19. Selain itu, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Jadi, walaupun lingkungan kantor ditata lebih baik untuk tujuan kesehatan, pegawai Dinas Kesehatan tetap merasa kurang nyaman dengan lingkungan

kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, resiko penularan covid-19, dll. Hal inilah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan agak menurun.

Tabel 2. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	9,778	2,518	0,000

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa nilai F_{hitung} (9,778) > F_{tabel} (2,518) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H_a diterima, yang diartikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Komitmen	-0,636	1,998	0,527
Disiplin	5,136	1,998	0,000
Pelatihan	-0,177	1,998	0,860
Lingkungan	-0,349	1,998	0,728

Berdasarkan hasil uji t dalam tabel yang ada di atas, diperoleh hasil:

1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk komitmen organisasi, di dapatkan t_{hitung} sebesar -0,636 dan tingkat signifikansi 0,527. Oleh karena t_{hitung} < t_{tabel} (-0,636 < 1,998) dan sig (0,527) > 0,05, hipotesis yang pertama ditolak. Maka, hal ini berarti komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Maka, hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan jika komitmen

organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,136 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian t_{hitung} > t_{tabel} (5,136 > 1,998) dan sig (0,000) < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang terhadap prestasi kerja pegawai adalah terbukti.

3) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel pelatihan kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,177 dan tingkat signifikansi 0,860. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,177 < 1,998) dan $sig (0,860) > 0,05$, maka hipotesis yang ketiga ditolak. Maka, hal ini berarti pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Maka, hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,349 dan tingkat signifikansi 0,728. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,349 < 1,998) dan $sig (0,728) > 0,05$, maka hipotesis keempat ditolak. Maka, hal ini berarti lingkungan kerja tidak mempunyai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,619	0,383	0,344

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan *value adjusted R square* sebesar 0,344. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja sebesar 34,4%, dan sisanya sebesar 65,6% sumbangan faktor lainnya yang tidak dimasukkan di dalam riset.

PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel 3 diatas, komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Menurut keterangan diatas diperoleh hasil yang menyatakan jika komitmen organisasi tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hasil riset ini tidak searah dengan riset Tamami dan Mulia (2017), mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kerja dan penelitian Syukriadi *et al.* (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan diklat mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan yang secara langsung melaksanakan kegiatan penanganan dan pencegahan covid-19 sudah berjalan lebih dari satu tahun lamanya. Kondisi yang dialami saat ini sangat berpengaruh terhadap responden dan hasil

penelitian. Sejak covid-19 ditetapkan sebagai KLB (Kejadian Luar Biasa) di Kabupaten Klaten, semua pegawai Dinas Kesehatan harus memiliki komitmen untuk bersama-sama menerapkan kegiatan-kegiatan penanganan dan pencegahan covid-19 walaupun ada yang tidak sesuai dengan kewajiban pokok dan fungsi utamanya. Beratnya beban pekerjaan dalam penanganan pandemi covid-19 dan resiko penularan yang cukup besar menyebabkan beberapa pegawai agak mengesampingkan tugas, pokok, dan fungsi utama sesuai jabatannya masing-masing, sehingga peningkatan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga semakin kuat komitmen organisasi, belum tentu bisa meningkatkan prestasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel 3, disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dengan demikian, menurut hasil tersebut, disiplin dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Riset ini hasilnya searah dengan riset Tanjung (2017) dan Damayanti (2018) yang menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel 3, pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja

pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Maka, hal ini berarti pelatihan tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil riset ini tidak sejalan dengan riset Syukriadi *et al.* (2019) yang menyatakan diklat mempunyai pengaruh pada prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Riset ini dilakukan di masa pandemi dimana pelatihan-pelatihan secara *offline* ditiadakan dan diganti dengan pelatihan secara *online*. Hal ini menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan, bahkan ada yang merasa terbebani dengan tanggung jawab atas pelatihan online yang diikutinya, sehingga hasilnya kurang efektif dan efisien jika dalam meningkatkan prestasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 3, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menyatakan lingkungan kerja yang bagus tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hasil riset ini tidak searah dengan riset sebelumnya. Saputra *et al.* (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik dan signifikan pada prestasi kerja.

Lingkungan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karena penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan dan di masa pandemi covid-19. Selama pandemi, Dinas Kesehatan

Kabupaten Klaten dijadikan posko penanganan dan pencegahan covid-19 sehingga lingkungan kantor ditata sedemikian rupa untuk mencegah penularan covid-19. Selain itu, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Jadi, walaupun lingkungan kantor ditata lebih baik untuk tujuan kesehatan, pegawai Dinas Kesehatan tetap merasa kurang nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, resiko penularan covid-19, dll. Hal inilah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan agak menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan :

1. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten karena selama pandemic covid-19 semua pegawai Dinas Kesehatan harus mempunyai komitmen yang kuat untuk bersama-sama menerapkan kegiatan-kegiatan penanganan dan pencegahan covid-19 walaupun ada yang tidak sesuai dengan kewajiban pokok dan fungsi utamanya. Beratnya beban pekerjaan dalam penanganan pandemi covid-19 dan resiko penularan yang cukup besar menyebabkan beberapa pegawai agak mengesampingkan tugas, pokok, dan fungsi utama sesuai jabatannya masing-masing, sehingga peningkatan komitmen

organisasi tidak mempunyai berpengaruh pada prestasi kerja.

2. Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini searah dengan riset Tanjung (2017).
3. Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena selama pandemi covid-19, pelatihan secara *offline* ditiadakan dan diganti dengan pelatihan secara *online*. Hal ini menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang efektif dan efisien jika dalam meningkatkan prestasi kerja.
4. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan selama pandemi covid-19, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Hal ini membuat pegawai yang sedang bekerja di ruangan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, L. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara, Vol.11 No.1*.
- Edy, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). *Pengaruh*

- Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73-79.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta. PT.Bumi Aksara.*
- Herawati, E., & Mutaufiq, A. (2022). *The Effect of Work Placement on Increasing Employee Productivity at Sharia Multi Finance Cibusah. International Journal of Sharia Business Management, 1(1), 9-16.*
- Mangkunegara, A., P. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.*
- Moenir, A., S., 2005. *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan organisasi. Jakarta.*
- Saputra, R., Akos, M., & Asmawaty, C. 2017. *Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol. 2 No.2.*
- Sinaga, M., T. 2019. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Perguruan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. Jurnal Ilmiah Smart, Vol. 4 No.2.*
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.*
- Syukriadi, Rasyid, P., & Aziz, M. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Diklat terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bullukumba. Journal Of Management Volume, Vol. 2 No.1.*
- Tamami, S., & Mulia, H. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. Journal Equilibria, Vol. 5 No.01.*
- Tanjung, H. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 No.01.*
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.*
- Wulandari, A., & Hamzah, R. 2019. *Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasii Kerja Karyawan. Jurnal Signaling STMIK Pringsewu, Vol. 8 No.2.*