
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PELAYANAN ANGGOTA DPRD MELALUI IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BARRU

Saiadah Ali^{*1}, Maryadi², Asri³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, 2) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru , dan 3) pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru dari bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru , 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru , dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Kata kunci : pelatihan, disiplin, iklim organisasi dan pelayanan anggota DPRD

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze: 1) the direct effect of training and discipline on the climate of employee organizations in the Barru Regency DPRD Secretariat, 2) the direct influence of training and discipline on the service of DPRD members in the Barru Regency DPRD Secretariat, and 3) the indirect effect of training and discipline on the service of DPRD members through the climate of the employee organization at the Barru Regency DPRD Secretariat. The design of this study uses survey research. Research locations in the Barru Regency DPRD Secretariat from October to November 2019 The population in this study included all employees of the Barru Regency DPRD Secretariat, amounting to 52 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census), which determined the entire population to be sampled as many as 52 employees of the Barru Regency DPRD Secretariat. The data analysis technique used is path analysis. The results showed that: 1) there was a direct positive and significant effect of training and discipline on the organizational climate of employees at the Barru Regency DPRD Secretariat, 2) there was a positive and significant direct effect of training and discipline on the service of DPRD members at the Barru Regency DPRD Secretariat, and 3) there is an indirect and significant positive effect of training and discipline on the service of DPRD members through the climate of the employee organization at the Barru Regency DPRD Secretariat.

Keywords: training, discipline, organizational climate and service of DPRD members.

PENDAHULUAN

LatarBelakang

Untuk melaksanakan pelayanan publik, Sekretariat DPRD Kabupaten Barru memerlukan prestasi kerja dari para pegawainya agar dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui visi dan misi Pemerintah Kabupaten Barru. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, tentu sangatlah diperlukan sosok seorang pimpinan yang memiliki daya juang dalam pengambilan keputusan baik secara eksternal maupun internal organisasi agar keberhasilan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari para pegawai dan perangkat kerja lainnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Dalam menjalankan roda organisasi peran seorang pemimpin harus dapat menunjukkan karakter kepemimpinannya demi pengembangan alur kerja suatu organisasi menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Thoha (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Pegawai yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Pelayanan Anggota DPRD Melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru”. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru , dan

pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey.

KERANGKA TEORI

Pengembangan pegawai dapat diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai.

Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Nasution (2010), Pelatihan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk mencari kecocokan antara kemampuan dan permintaan kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama di dalam suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2010) menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin dengan menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Menurut Tagiuri dan Litwin pada Wirawan (2012) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat suatu organisasi. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi tersebut (Wirawan, 2012).

Kualitas Pelayanan

Josep M. Juran dalam Tjiptono (2012:11) mendefinisikan “kualitas sebagai kecocokan untuk pemakaian (*fitness for use*). Definisi ini menekankan orientasi pada pemenuhan harapan pelanggan”. Kualitas berarti sesuatu yang sesuai dengan standar hal ini seperti yang dikemukakan oleh ISO 8402 yang dikutip oleh Vincent Gasperz dalam bukunya Laksana (2013:88) bahwa “kualitas adalah *“Conformance to the requirements”* artinya bahwa kualitas merupakan totalitas dari suatu karakteristik pelayanan yang sesuai dengan persyaratan atau standar”.

Pelayanan (*service*) menurut Kotler dalam Laksana (2013:85) yaitu “setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan *cross sectional study* dengan menggunakan variabel-variabel,

baik sebagai variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara Iklim organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru dan Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru berjumlah 52 orang. Sampel adalah seleksi dari keseluruhan subyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, (Alimul A, 2013), Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, sebanyak 52 orang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 merupakan variabel eksogen dan Y_1 dan Y_2 merupakan variabel endogen. Koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut:

1. Dari y_1 ke $y_1 = py_{1x_1}$
2. Dari y_1 ke $y_2 = py_{2x_1}$
3. Dari x_2 ke $y_1 = py_{1x_2}$
3. Dari x_2 ke $y_2 = py_{2x_2}$

Sedangkan koefisien jalur antara variabel eksogen dengan variabel endogen dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

Dari y_1 ke $y_2 = py_{2y_1}$

dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaan strukturnya sebagai berikut :

Persamaan substruktur 1 :

$$Y_1 = py_{1.1}.X_1 + py_{1.2}.X_2 + e_1$$

Dimana :

- Y_1 = Iklim organisasi
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Disiplin kerja
- $py_{1.1}$ = Koefisien jalur X_1
- $py_{1.2}$ = Koefisien jalur X_2
- e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

Persamaan substruktur 2 :

$$Y_2 = py_{2.1}.X_1 + py_{2.2}.X_2 + py_{2.3}.X_3 + e_1$$

Dimana :

- Y_2 = Pelayanan anggota DPRD
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Disiplin kerja
- X_3 = Iklim organisasi
- $py_{2.1}$ = Koefisien jalur X_1
- $py_{2.2}$ = Koefisien jalur X_2
- $py_{2.3}$ = Koefisien jalur X_3
- e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Pertama

$$(Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap iklim organisasi (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi :

Tabel.1
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6.646 | 2 | 3.323 | 14.765 | .000 ^a |
| | Residual | 20.030 | 49 | .225 | | |
| | Total | 26.677 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel. 1 diatas dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara serempak terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 14.765 > F_{tabel} = 3.951$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.489 | .717 | | 4.259 | .000 | | |
| | X1 | .153 | .118 | .309 | 4.950 | .000 | .903 | 1.107 |
| | X2 | .224 | .110 | .394 | 6.313 | .000 | .903 | 1.107 |

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Iklim organisasi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4.950 > t_{tabel} 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap iklim organisasi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,309 atau 30,9% artinya setiap pelatihan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai sebanyak 0,309.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Iklim organisasi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 6.313 > t_{tabel} 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap iklim organisasi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,394 atau 39,4% artinya disiplin baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai sebanyak 0,394. $Z = 0,309X_1 + 0,394X_2 + 0,673E_1$

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua

$$(Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2)$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap pelayanan anggota DPRD (Y) berikut :

Tabel.3
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 7.050 | 3 | 2.350 | 10.479 | .000 ^a |
| | Residual | 19.734 | 48 | .224 | | |
| | Total | 26.784 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.14 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pelatihan, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 10.478 > F_{tabel} = 2.712$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan.

B. Uji Partial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan, disiplin dan iklim organisasi terhadap pelayanan anggota DPRD dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel.4

Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.847 | .107 | | 17.433 | .000 | | |
| | X1 | .118 | .015 | .343 | 7.818 | .000 | .801 | 1.249 |
| | X2 | .083 | .018 | .211 | 4.632 | .000 | .747 | 1.338 |
| | Z | .345 | .033 | .499 | 10.412 | .400 | .674 | 1.486 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh pelatihan terhadap pelayanan anggota DPRD

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 7.818 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap pelayanan anggota DPRD. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap pelayanan anggota DPRD dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,343 atau 34.3% artinya setiap pelatihan pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD sebanyak 0,343.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap pelayanan anggota DPRD

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 10,411 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap pelayanan anggota DPRD. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap pelayanan anggota DPRD dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,499 atau 49.9% artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD sebanyak 0,499

3. Pengaruh disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4.632 > t_{tabel} = 1.664$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin langsung berpengaruh terhadap pelayanan anggota DPRD. Besarnya pengaruh disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,211 atau 21.1% artinya disiplin pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD sebanyak 0,211.

Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Tidak Langsung (Indirect Effect) Pelatihan, Disiplin dan Iklim organisasi Terhadap Pelayanan anggota DPRD

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap iklim organisasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,309 atau 30,9%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru sebanyak 0,309 atau 30,9%.

Pengaruh langsung variable disiplin terhadap iklim organisasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,394 atau 39.4%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru sebanyak 0,394 atau 39.4%.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap pelayanan anggota DPRD ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,343 atau 34.3%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru sebanyak 0,343 atau 34.3%.

Pengaruh langsung variable iklim organisasi terhadap pelayanan anggota DPRD ($Z \rightarrow Y$) = 0,499 atau 49.9%, artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru sebanyak 0,499 atau 49.9%.

Pengaruh langsung variable disiplin dan pelayanan anggota DPRD ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,211 atau 21.1%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru sebanyak 0,211 atau 21.1%.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung variable pelatihan (X_1) dengan variable pelayanan anggota DPRD (Y) melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,309 \times 0,499) = 0,154$$

Nilai sebesar 0,154 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable pelatihan terhadap variable pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,154 atau 15.4%

Pengaruh tidak langsung variable disiplin (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,394 \times 0,499) = 0,195$$

Nilai sebesar 0,195 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin terhadap variable pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,195 atau 19.5%.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap iklim organisasi sebesar 0,309, sehingga H_1 (diterima).

Pengaruh Disiplin terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel diatas diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh disiplin terhadap iklim organisasi sebesar 0,394, sehingga H_2 (diterima).

Pengaruh Pelatihan terhadap Pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD, hal ini dapat dilihat dari diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap pelayanan anggota DPRD sebesar 0,343, sehingga H_3 (diterima).

Pengaruh Disiplin terhadap Pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD, hal ini dapat dilihat dari diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh disiplin terhadap pelayanan anggota DPRD sebesar 0,211, sehingga H_4 (diterima).

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Pelayanan anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap pelayanan anggota DPRD sebesar 0,499, sehingga H_5 (diterima).

Pengaruh Pelatihan terhadap Pelayanan anggota DPRD melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_6 (diterima). Iklim organisasi pegawai adalah sikap, pengetahuan, dan keterampilan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru yang berkaitan dengan pelayanan anggota DPRD dalam pelaksanaan tugasnya

Pengaruh Disiplin terhadap Pelayanan anggota DPRD melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_7 (diterima). Pelayanan anggota DPRD adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Indikator dari pelayanan anggota DPRD (Mangkunegara, 2010) adalah : a) Ketepatan waktu, b) Evaluasi pekerjaan, c) Pencapaian target, d) Jumlah kesalahan dan e) Hubungan yang harmonis.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan anggota DPRD melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Saran

1. Disarankan disiplin yang diadakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Barru agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta disiplin yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.

2. Disarankan Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Pelatihan diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada pelayanan anggota DPRD, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi pelatihan disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang pelatihan yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga besar pengaruhnya terhadap pelayanan anggota DPRD contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel. 2011. *Pintar Manajer dan Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa gus Maulana. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Cascio, Wayne. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James L, Jhon W. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2010. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw Hill Companies.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara. .
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalialia*. Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.