

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI IKLIM
ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**B U H R A
2017.MM.2.0676**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI IKLIM
ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**B U H R A
2017.MM.2.0676**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Oleh:

B U H R A

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 16 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

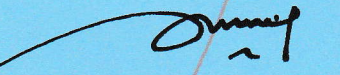
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



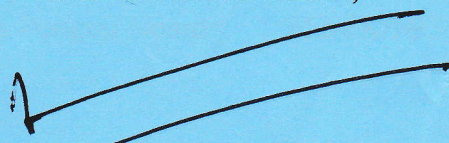
Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M



Dr. H. Muh. Said, M.M

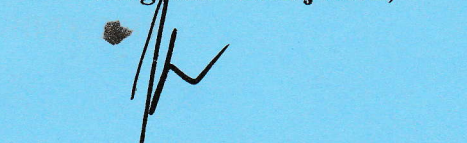
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Penulis,



BUHRA

NIM: 2017.MM.2.0676

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Nama Mahasiswa : B U H R A
NIM : 2017.MM.2.0676
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. H. Muh. Said, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 16 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 253/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

ABSTRAK

Buhra. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep (dibimbing oleh H. Mashur Razak dan H. Muh. Said).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, 2) pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, dan 3) pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dari bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel secara jenuh seluruh populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Kata kunci: Pelatihan, disiplin, iklim organisasi dan prestasi kerja



ABSTRACT

BUHRA. 2020. *The influence of Education and Training to Performance through Servant Officer's Work Motivation at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency (guided by Mashur Razak and Muh. Said).*

The research aims to know and analyze : 1) direct influence of education and training to servant officer's work motivation at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency, 2) direct influence of education and training to servant officer's performance at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency, and 3) indirect influence of education and training to performance through servant officer's work motivation at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency

The research design using survey research. The research location on Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency for 3 (three) months. The population in the study were all servant officers at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency amount to 52 people. The research sampling was conducted using saturated sampling technique (census), which to determine the entire population as a sample of 52 servant officer's at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency. The data analysis technique used is path analysis.

The result of the research indicated that : 1) there are positive and significant direct influence of education and training to servant officer's work motivation at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency, 2) there are positive and significant direct influence of education and training to servant officer's performance at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency, and 3) there are positive and significant indirect influence of education and training to performance through servant officer's work motivation at Regional Development Planning, Research and Development Agency in Mamasa Regency

Keywords : *Education, training, work motivation and performance*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep*” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Dr. H. Muh. Said, M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. selaku Penguji 1 dan Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si. selaku anggota Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Februari 2020

Penulis,

B U H R A

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Pelatihan.....	18
2.2.1. Pengertian Pelatihan	18
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	22
2.2.3. Macam-Macam Pelatihan	23
2.2.4. Indikator Pelatihan	23
2.3. Disiplin Kerja	24
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	24

	Halaman
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.3.3. Jenis Disiplin Kerja	29
2.3.4. Sifat Disiplin Kerja.....	30
2.4. Iklim Organisasi	31
2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	31
2.4.2. Dimensi Iklim Organisasi	32
2.4.3. Faktor Iklim Organisasi	35
2.5. Prestasi Kerja.....	35
2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja	35
2.5.2. Faktor Prestasi Kerja	37
2.5.3. Penilaian Prestasi Kerja	38
2.5.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	39
2.5.5. Faktor Penilaian Prestasi Kerja	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual.....	42
3.2. Hipotesis Penelitian	46
3.3. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	50
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
4.3. Populasi dan Sampel	50
4.4. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	51
4.5. Teknik Pengumpulan Data	51
4.6. Teknik Analisis Data.....	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	57

Halaman

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
5.1.3. Profil Responden.....	64
5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian	66
5.1.5. Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (Path Analysis).....	74
5.1.6. Pengujian Hipotesis.....	86
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	104
6.2 Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Uji Validitas pada Variabel Pelatihan	61
Tabel 5.2. Uji Validitas pada Variabel Disiplin	61
Tabel 5.3. Uji Validitas pada Variabel Iklim Organisasi	62
Tabel 5.4. Uji Validitas pada Variabel Prestasi Kerja Pegawai	62
Tabel 5.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5.6. Deskripsi Profil Responden.....	64
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan	67
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin	69
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Iklim Organisasi.....	70
Tabel 5.10. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi Kerja	72
Tabel 5.11. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama.....	75
Tabel 5.12. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama	76
Tabel 5.13. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama.....	77
Tabel 5.14. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua	79
Tabel 5.15. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua	80
Tabel 5.16. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	45
Gambar 5.1. Pemodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (Path Analysis).....	74
Gambar 5.2. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama.....	78
Gambar 5.3. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua	83

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable
4. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian
5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)
6. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN adalah abdi negara yang diamanatkan untuk mengelola negara. Pengelolaan negara saat ini tidak lagi terpusat pada pemerintah pusat melainkan kembali kepada pemerintah daerah dengan anggapan bahwa pemerintah daerahlah yang paling paham dan mengerti kondisi dan situasi masyarakat dan organisasi pemerintahan lain didalamnya.

Sistem Otonomi daerah yang termaktub dalam konstitusi Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 “ tentang Pemerintahan Daerah” . Pemerintahan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu Bupati dan Wakil Bupati yang dipilih secara langsung oleh masyarakat Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pada pelaksanaan tugas sebagai pelayan publik di bidang administrasi pemerintahan kabupaten memiliki Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dipimpin oleh seorang Kepala Bidang .

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep menjalankan fungsi sebagaimana yang termaktub dalam undang-undang yaitu membantu kepala daerah menyusun kebijakan dan mengordinasikannya ke dinas daerah dan lembaga teknis daerah lainnya. Selain itu juga sekretariat daerah sebagaimana fungsi organisasi pemerintah adalah melaksanakan pelayanan public

Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. , untuk mampu mencapai visi dan misi tersebut, tentu sangatlah diperlukan sosok seorang

pimpinan yang senantiasa ingin memajukan organisasi. Pemimpin yang senantiasa rela berjuang demi kepentingan masyarakat. Namun kesuksesan setiap daerah tentunya tidak hanya berasal dari kepemimpinan seorang bupati dan wakilnya melainkan juga para kepala Organisasi Perangkat Daerah atau OPD dalam menjalankan tugas yang diamanatkan oleh pemerintah.

Berbagai fenomena yang muncul saat ini menghampiri kinerja dan produktivitas kerja pegawai ASN. Perkembangan teknologi dan tuntutan kerja rasa-rasanya sulit untuk di seimbangkan oleh seorang ASN khususnya mereka yang berada pada usia 50-an ke atas. Waktu dan kesempatan untuk belajar bukan lagi prioritas utama mereka untuk meningkatkan kinerja melainkan mengabdikan tanpa harus mengubah pola pikir dan kreativitas kerja.

Kondisi demikian tentu menyulitkan organisasi untuk senantiasa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karenanya pimpinan perlu untuk memikirkan sebuah kegiatan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja para Aparatur Sipil Negara. Saat ini, kecanggihan dan kemajuan teknologi tidak hanya menjadi milik dan “jualan” perusahaan sektor privat tapi juga organisasi sektor publik seperti misalnya pelaporan kinerja yang sudah menggunakan sistem *online* atau pelaporan keuangan yang telah menggunakan aplikasi dari pemerintahan pusat.

Kondisi demikian tentu harus disikapi dengan bijak pimpinan dalam organisasi. Kemajuan teknologi harusnya dibarengi dengan kemajuan pola pikir sumber daya manusia didalamnya. Organisasi sektor public juga hendaknya menyiapkan para pegawai untuk mampu mengembangkan keahlian serta

kemampuan yang ada dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Salah satu hal yang banyak dilakukan guna meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja adalah dengan mengadakan atau mengikutkan pegawai ke dalam pelatihan atau diklat. Pelatihan merupakan sasaran utama yang harus selalu diupayakan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. karena prestasi kerja jelaas membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia.

Pelaksanaan pelatihan salah satu tujuannya adalah memperbaiki cara bekerja pegawai guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan program-program yang telah disusun oleh pemerintah. Karena semakin baik dan sukses pelatihan yang diikuti oleh pegawai maka semakin mudah baginya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan yang secara langsung akan meningkatkan prestasinya sebagai Aparatur Sipil Negara.

Sebagaimana Jayawarna (2007) berpendapat bahwa cara untuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat diperoleh secara formal , informal, maupun non-formal. Allai dan R Purnama (2017) menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut tergolong besar dan memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja.

Meskipun pada realitasnya, saat ini pelatihan dan kemampuan pegawai bukanlah menjadi tolak ukur pegawai untuk mendapatkan akses yang mudah terhadap promosi jabatan atau pemberin penghargaan. Praktik-praktik

neoliberalisme dan feodalisme masih sangat kental terjadi di daerah-daerah yang kemudian banyak menurunkan minat atau keinginan pegawai untuk menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dengan mengikuti pelatihan atau melanjutkan pendidikan. Praktek demikian disadari atau tidak akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Peghargaan karena hubungan kekerabatan semakin lama semakin menurunkan kinerja organisasi. Kejadian ini tentu tidak diinginkan oleh masyarakat yang mempercayakan pengelolaan pajak mereka kepada negara. Banyak kepala daerah yang di tangkap KPK dikarenakan kental dengan praktik feodalisme yang kemudian menurunkan kinerja dan performa dari organisasi itu sendiri.

Atas dasar banyaknya masalah dalam pemerintahan, pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sangat perlu untuk dilakukan. Pelatihan adalah sesuatu yang tidak dapat diabaikan karena mampu mengembangkan potensi dan kompetensi setiap pegawai khususnya menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi. Logor, Petrus dan Rudy (2015), menemukan bahwa pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh baik secara simultan ataupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, prestasi kerja tentu tidak akan dapat diraih jika tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kedisiplinan pegawai khususnya pada kantor sekretariat daerah perlu untuk diperhatikan karena kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja. Namun berdasarkan temuan penelitian Aryandi dan Dadang (2015) ditemukan

bahwa disiplin kerja hanya berpengaruh 24,9% terhadap prestasi kerja karyawan PT Amerta Indah Jakarta. Hal tersebut tentu tidak dapat dijadikan tolah ukur khususnya pada organisasi sektor public.

Banyaknya tugas di pemerintahan dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional menuntut para Aparatur Sipil Negara untuk bekerja secara optimal dan berdisiplin kerja yang baik. Salah satu tolak ukur untuk melihat kedisiplinan pegawai adalah dengan melihat tingkat kehadiran dalam bekerja baik jam datang dan pulang maupun jumlah ketidakhadiran bekerja setiap harinya.

Jam kerja delapan jam sehari dalam masa lima hari kerja dalam seminggu tentu banyak menyita waktu para pegawai, namun demikian hal tersebut sudah menjadi konsekuensi atas pilihan menjadi seorang abdi negara. Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 “tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil dan abdi masyarakat” mengharapkan agar ASN selalu bersedia menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik demi pemerintah yang bersih dan berwibawa dengan menegakkan kedisiplinan di lingkungan aparatur negara.

Penegakan disiplin secara tidak langsung mewajibkan pemerintah untuk melakukan berbagai perubahan aturan untuk arah yang lebih baik dalam hal ini kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Kedisiplinan adalah tujuan dalam rangka mewujudkan pemertintahan yang efektif dan efisien serta rasa loyal dan berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.

Selain penerapan disiplin dan pelatihan kerja, variabel lain yang dianggap memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja adalah iklim organisasi. Iklim akan sangat mempengaruhi individu-individu maupun organisme lainnya yang berada

dalam organisasi. Iklim yang buruk akan menurunkan kinerja organisasi karena salah satu dampak dari buruknya iklim kerja adalah komunikasi semasa pegawai yang kemudian akan menurunkan kinerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh pegawai. Iklim organisasi sifatnya ada yang alami ada juga karena pengaruh orang-orang didalamnya. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan keadaan, persepsi dan harapan para pegawai. Iklim organisasi merupakan sifat dari lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis dalam organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.

Iklim organisasi pasti selalu ada dalam organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi dasar perilaku pegawai dan juga pimpinan sehingga berdampak pada faktor pencapaian tujuan organisasi. Setiawan (2015) menemukan pengaruh iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pusri Palembang. Demikian juga Astuti dan Ridwan (2017) menemukan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon sebesar 0,549.

Berdasarkan uraian tersebut, beberapa variabel dianggap memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja, demikian variabel tersebut juga akan digunakan untuk melihat pengaruhnya pada pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Sebab untuk mengetahui prestasi kerja pegawai perlu untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Kemampuan kerja seorang pegawai menjadi landasan seorang pimpinan untuk menilai prestasi kerja

pegawainya karena bagi pegawai yang berprestasi sangat membantu proses pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri.

Demikian halnya juga, tidak adanya pengawasan secara efektif yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga iklim yang sering terjadi yakni banyaknya pegawai yang absen, tidak disiplin dalam waktu atau pekerjaan maupun bersikap santai atau sering menunda dalam bekerja. Masih banyak juga pegawai yang menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja yang cukup rendah dengan nilai dibawah 70 sehingga bisa dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep perlu untuk lebih ditingkatkan kembali dimana hal ini juga sebagian besar dipengaruhi dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai sehingga mengakibatkan ketidakdisiplinan dari pegawai itu sendiri seperti pegawai mangkir dari pekerjaannya atau absen tanpa pemberitahuan yang pada akibatnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

5. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berharga bagi manajemen untuk digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka mengetahui pelatihan, meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam usaha peningkatan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Bagi Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, penelitian ini merupakan tambahan keustakaan tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kekayaan penelitian untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan di masa mendatang.
3. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara ilmiah dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, iklim organisasi dan prestasi kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya, menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Trisninawati (2013), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan". Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 384 orang. Sedangkan sampel diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Narmodo (2013), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Wonogiri dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Wiyono (2010), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Di Magelang". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CPP Network. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CPP Network yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji f menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.
4. Lubis (2011), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara". Penelitian ini menggunakan metode survei dimana keseluruhan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan iklim organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan hanya variabel iklim organisasi yang berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.

5. Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
6. Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Haryani. 2010. Meneliti tentang Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAMA. Menggunakan analisis data yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Komunikasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

8. Penelitian Sahrin (2011) dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari dengan mengambil sample 82 responden, menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrin untuk mengukur budaya organisasi sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antarmanusia, dan homogeneity vs diversity. Perbedaan lain adalah terletak pada objek penelitian dan alat analisis yang di gunakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrin menggunakan indikator Kualitas, kuantitas tanggung jawab dan disiplin sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.
9. M. Isa Ansari, (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengambil sampel sebanyak 123 responden, yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja

pegawai adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

10. Paledengi Agus (2012). Penelitian dengan judul “Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jenepono”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan atas hasil pengujian Korelasi Spearman Rank diketahui bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai Eselon IV dan noneselon terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan 2) Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai antara eselon IV dan noneselon ternyata terdapat kesamaan persepsi secara signifikan.
11. Edi Sofiantho (2011). Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar”. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar, karena variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel prestasi kerja individu, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Daerah Telekomunikasi Makassar.

12. Yantje Uhing dkk (2015) Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 43 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 76 pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pengambilan sample berdasarkan metode confidence Sampling. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H2 dan H3 dimana Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
13. Santoso Slamet (2013) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang. Menurut hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Perhitungan nilai korelasi sebesar 0,434, dimana hubungan yang ada positif. Dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,007 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan. Hasil pengujian motivasi dengan kinerja terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,500 yang berarti ada hubungan positif. Taraf signifikansi koefisien sebesar 0,008 nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama – sama antara variabel kompetensi pegawai (X1) dan motivasi pegawai (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,112 yang berarti bahwa hubungan yang ada

positif tetapi lemah, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,035 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan.

14. Zulfikar (2016) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bireuen. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Peudada. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu Kompetensi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Peudada. Nilai R² dalam penelitian ini sebesar 0,203 atau 20,3%, dari variasi variabel Kinerja Pegawai pada kantor Camat Peudada yang mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi, sedangkan sisanya 32,7% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kesimpulan akhir dari penelitian ini yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peudada.
15. Sutija (2017) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pada Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai variabel kompetensi, kompensasi berada pada kategori baik. Hasil analisis kuantitatif melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan kontribusi pengaruh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,53$ atau 53%.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja adalah aktivitas yang dapat terlihat nyata dari semua aktivitas kepegawaian. Pelatihan dilaksanakan untuk menjadikan pegawai lebih terampil dan lebih produktif. Pelatihan menurut Mathis (2006) “proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Karena pelatihan jika dipandang secara spesifik adalah terjalannya proses transformasi pengetahuan yang spesifik dan berkaitan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai.

Sedangkan menurut Dessler (2010) “pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baik pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi”. Sedangkan menurut Gomes (2010) adalah untuk meningkatkan performa kerja atas sebuah pekerjaan. Proses mengajarkan pegawai sebuah ketrampilan dalam bekerja untuk menjadi terampil dan lebih produktif serta mencapai kemampuan yang dibutuhkan untuk tujuan organisasi .

Pelatihan dalam organisasi sangat mengharapkan adanya perubahan kemampuan pada tiap-tiap sumber daya manusia yang mengikuti pelatihan yang diadakan baik di luar kantor maupun dalam kantor. Pelatihan diharapkan juga ada perubahan dalam penguasaan teknologi, metode kerja dan lain sebagainya yang pada akhirnya dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2010) Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di

luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Haryandja (2007) terdapat empat alasan mengapa perlu untuk melaksanakan pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai baru kadangkala belum memahami penuh bagaimana melakukan pekerjaan
2. adanya perubahan lingkungan kerja dan teanga kerja dalam hal merespon perubahan teknologi dan munculnya teknologi baru. Organisasi pemerintah sangat perlu untuk merespon perubahan teknologi sebab banyak pegawai yang berasal dari latar bealkang berbeda dalam hal pendidikan, keahlian dan sikap.
3. Meningkatnya daya saing. Bagi organisasi sektor public, daya saing bukanlah sebuah ancaman namun kebutuhan pegawai untuk maju adlaah sebuah keharusan dalam roda organisasi.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Pemerintah banyak mengeluarkan peraturan terbaru salah satu contohnya adalah

penyusunan laporan keuangan yang berbasis teknologi sehingga mengharuskan pegawai untuk mengikuti pelatihan.

Tujuan perusahaan menyelenggarakan pelatihan terhadap karyawan karena perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam kinerja karyawan, sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2014) beberapa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan antar pegawai dengan pihak manajemen (pimpinan).

Menurut *Beach* yang disadur oleh Sofyandi (2012), tujuan pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada

peningkatan partisipasi para pegawai, kerjasama antar pegawai dan loyalitas terhadap organisasi.

4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang, yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Menurut Kaswan (2011), terdapat enam langkah proses desain pelatihan yang menekankan pada prakteknya yaitu:

1. Penilaian kebutuhan terdiri atas analisis organisais, orang dan tugas
2. Memastikan kesiapan pegawai berdasarkan sikap, motivasi dan keterampilan dasar
3. Menciptakan lingkungan belajar dengan mengidentifikasi tujuan pembelajaran dan hasil pelatihan, memberikan materi yang bermakna serta praktik, umpan balik, observasi dan pelaksanaan serta koordinasi
4. Memastikan terjadinya transfer pelatihan

5. Menyeleksi metode pelatihan dengan metode presentasi, hands-on dan kelompok
6. evaluasi program pelatihan

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Ada Sembilan tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006), yaitu

1. Untuk meningkatkan penghayatan
2. Untuk Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi
7. meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan kepribadian

Sedangkan menurut Sekaran , pelatihan membawa dampak pada berbagai hal seperti , 1) meningkatkan moral pegawai, 2) mengurangi pengawasan dalam hal ini karena pegawai sudah terampil dalam berbagai hal sehingga pengawasan pimpinan tidak lagi diperlukan, 3) meminimalisir kecelakaan kerja, hal ini banyak terjadi para perusahaan manufaktur sehingga diperlukan pelatihan, 4) adanya promosi jabatan, 5) peningkatan produktivitas.

2.2.3 Macam-Macam Pelatihan

Pelatihan kerja dapat diperoleh secara formal dan informal demikian juga tempat pelatihan dapat dilakukan dalam lingkungan organisasi atau juga di luar

dari organisasi yang diselenggarakan oleh pihak-pihak terkait. Purwono (2010) memaparkan empat macam pelatihan, sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar

Pelatihan ini biasanya dilaksanakan oleh pegawai yang baru masuk dunia kerja biasanya disebut prajabatan

2. Pendidikan Formal

Diadakan oleh lembaga-lembaga resmi dengan tujuan agar para pegawai dapat menambah wawasan dalam bekerja

3. Pendidikan Penyegar

Biasanya bentuk evaluasi yang bertujuan untuk menyegarkan kembali ingatan dan keterampilan pegawai terhadap apa yang pernah dipelajari sebelumnya

4. Latihan dalam Organisasi

2.2.4. Indikator Pelatihan

Menurut Siagian (2004), ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tercapainya pelatihan yang sukses, yaitu:

1. Pengetahuan

Pegawai yang telah mengikuti pelatihan tentu menambah pengetahuan mereka terhadap sesuatu hal sehingga dengan mudah ia dapat memahami pekerjaan dan mengerjakannya dengan cepat dan hasil yang baik

2. Kemampuan Berfikir

Merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang akan didapatkan jika telah mengikuti pelatihan. Peningkatan kualitas intelektual

seorang pegawai akan mampu membentuk konsep dan menganalisis informasi-infirmasi yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya.

3. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluative baik menyenangkan maupun tidak terhadap objek atau individu

4. Kecakapan

cakap artinya terampil melaksanakan sebuah pekerjaan dengan skil dan kecakapan yang dimiliki .

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai dalam organisasi. Disiplin menurut Rivai (2009) adalah “suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia mebgubah perilaku berdasarkan aturan dan norma yang berlaku pada organisasi”. Selain itu disiplin menurut Heidjarahaman dan Husnan (2010) adalah perilaku seorang atau kelompok yang memiliki inisiatif untuk patuh terhadap aturan serta menjamin dirinya melaksanakan aturan tersebut.

Selain itu, menurut Hasibuan (2010), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disipin juga dapat dikatakan sebagai sikap mental seseorang yang tercermin dari ia berperilaku terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah berdasar kan norma dan kaidah yang berlaku dalam organisasi”. Oleh karenanya, disiplin kerja yang baik dari seorang peagwai akan

mempercepat tercapainya tujuan organisasi dan meminimalisir segala hambatan yang ada dalam bekerja.

Disiplin adalah sebuah tindakan yang muncul dari adanya semangat untuk melaksanakan standar organisasi. Disiplin adalah sesuatu yang sifatnya sukarela untuk dijalankan sebab berasal dari diri sendiri untuk mengikuti aturan yang berlaku. Kedisiplinan seorang Aparatur Sipil Negara telah termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa adanya kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap Abdi negara.

Terdapat dua tipe pendisiplinan yaitu preventif dan korektif . Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti standar dan aturan untuk mencegah penyelewengan. Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang sikap dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi dan diusahakan agar pegawai tidak berperilaku negatif. Sasaran dari disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri para pegawai. Agar penegakan disiplin preventif semakin kokoh, maka ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh atasan, yaitu:

1. Para pegawai perlu untuk didorong agar memiliki rasa memiliki terhadap organisasi , karena perasaan memiliki tidak akan merusak organisasi.
2. Para pegawai dibekali pengetahuan tentang tata tertib yang wajib diikuti dan dipatuhi.

3. Para pegawai didorong untuk menentukan sendiri cara berdisiplin diri dalam kerangka yang berlaku umum untuk seluruh anggota organisasi.

Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran standar atau pelanggaran peraturan dan juga sebagai tindakan untuk mencegah kembali timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Dapat dikatakan bahwa ciri dari disiplin korektif adalah hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Tujuan pemberian sanksi tersebut adalah untuk kembali memperbaiki pegawai yang melanggar. Sasaran tindakan pendisiplinan menurut disiplin korektif adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. mencegah perbuatan serupa terjadi kembali dari karyawan lainnya
3. untuk menjaga standar kelompok untuk tetap konsisten

Berdasarkan pemaparan tentang pengertian disiplin pada paragraf di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebuah bentuk ketaatan setiap anggota organisasi atas peraturan yang berlaku dan diwujudkan melalui sikap dan perilaku yang senantiasa harmonis sehingga tidak memunculkan perselisihan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dessler (2010), *“discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated”*. maksudnya adalah “Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya,

apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai”.

Perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan disiplin menurut Mangkunegara (2011) dapat dilakukan melalui dua cara yakni:

- a) Disiplin preventif ialah suatu upaya untuk mendorong pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada di dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula dengan pegawai harus dan wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, etika serta motivasi kerja aparat/pegawai.
- b) Disiplin korektif ialah sebuah upaya untuk menanggapi pelanggaran atas aturan-aturan yang diterapkan lebih lanjut.

Selanjutnya Menurut Sutrisno (2011), ada tujuh faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi .

Hal ini tentu sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena berkaitan dengan balas jasa atas pengorbanan yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang memadai akan membuat pegawai bekerja dengan tenang dan tekun dan bekerja dengan sebaik-baiknya begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan jerih payah pegawai maka mereka akan berfikir untuk mencari kegiatan lain yang nantinya secara tidak langsung mempengaruhi pekerjaan mereka di kantor

2. Sikap keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan dalam organisasi sangatlah penting dan mempengaruhi sikap disiplin pegawai. Setiap pegawai tentu memperhatikan perilaku atasannya tentang bagaimana ia menegakkan aturan yang berlaku. Peran keteladanan dari seorang pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi bahkan dianggap memberikan pengaruh dominan.

3. Aturan yang dapat dijadikan pegangan

Untuk menegakkan kedisiplinan pegawai tentu harus ada aturan yang dipegang bersama-sama para pegawai. Para pegawai akan mau melaksanakan disiplin jika ada aturan yang jelas yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar maka pemimpin tidak segan untuk memberi hukuman atas pelanggaran yang dilakukan.

5. Pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan dari seorang pimpinan agar melakukan pekerjaan yang tepat dan cepat serta terarah

6. ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Perbedaan karakter setiap pegawai dalam organisasi tentu membutuhkan perhatian dari pimpinan

7. Menciptakan kebiasaan-keboasan yang mendukung tegaknya disiplin

Sebuah kebiasaan yang baik tentu akan membawa dampak baik pada kedisiplinan pegawai seperti hubungan yang harmonis antar sesama

2.3.3. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (Winardi, 2014) jenis disiplin terbagi dalam dua jenis yaitu:

1. *Self Imposed Discipline* yaitu tindakan disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang tersebut akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command Discipline* yaitu tindakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi, disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

2.3.4. Sifat Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat antara lain:

- a. Para pegawai datang ke kantor tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sesuai yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja seseorang itu kurang baik. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerja juga berjalan dengan lancar.
- d. Bekerja berdasarkan ketentuan yang telah dibuat oleh organisasi. Dengan bekerja demikian tentu akan membuat pegawai memiliki sikap disiplin dalam bekerja yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik pula.
- e. Sikap bertanggungjawab terhadap pekerjaan . Dengan rasa tanggungjawab yang besar, seorang pegawai tentu akan mengakibatkan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja .

2.4. Iklim Organisasi

2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu bagian dalam sistem sosial yang harus diperhatikan oleh organisasi. Iklim organisasi yang sehat tentu akan membentuk

sistem sosial yang baik. Iklim organisasi berkaitan dengan lingkungan itu sendiri. Menurut Newel : "Iklim mencakup keseluruhan sistem kejiwaan dari kelompok manusia atau organisasi yang didasarkan pada konsepsi dari kelompok manusia atau organisasi berdasarkan atas persamaan sikap terhadap sistem dan sub sistem dari perorangan, tugas-tugas, prosedur dan konseptualisasi".

Iklim organisasi menurut Davis (2010) berisi semua bagian dari lingkungan yang dihadapi manusia dalam suatu organisasi. Sedangkan Tagiuri dan Litwin pada Wirawan (2012) memaparkan bahwa iklim organisasi terdiri atas kualitas lingkungan internal yang berlangsung secara terus menerus dan dialami oleh anggota organisasi dimana akan dapat memberikan pengaruh pada perilaku dan tercermin dalam organisasi.

Jauh sebelumnya, James L Gibson (1977) memperkenalkan iklim organisasi sebagai "*a set of properties of the work environment and assumed to be a major force in influencing their behaviour on the job*". Maknanya adalah iklim organisasi merupakan kumpulan sifat lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak dapat dirasakan oleh para pekerja dan dianggap sangat mempengaruhi perilaku mereka.

Iklim organisasi dipandang sebagai sebuah kepribadian organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi dapat juga dikatakan sebagai sebuah konsep yang dirasakan oleh anggota dalam rangka ia menjalankan aktivitas dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan sekumpulan sikap lingkungan kerja dari hasil proses

interaksi manusia dalam organisasi dan dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Davis ada delapan hal yang perlu diperhatikan agar tercipta iklim organisasi yang menyenangkan yaitu:

1. Kualitas pemimpin
2. kepercayaan
3. komunikasi antara atasan dan bawahan
4. perasaan menghargai satu sama lain
5. tanggungjawab
6. imbalan yang adil
7. tekanan pekerjaan
8. Peluang berkarir

Karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi dari para pelaku kerja untuk berperilaku tertentu. Menurut Wirawan (2012), terdapat enam dimensi dalam suatu iklim organisasi ialah:

1. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisasi dengan baik dan memiliki definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

2. Standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini meliputi kondisi kerja yang dialami oleh pegawai di dalam organisasi.

3. Tanggung Jawab

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi pimpinan bagi dirinya sendiri. Hal ini meliputi akan sikap kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengakuan

Berhubungan dengan perasaan pegawai diberi imbalan yang layak dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan meliputi imbalan atau upah yang diterima oleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan pegawai mengenai kepercayaan dan saling mendukung diantara sesama kelompok kerja sehingga hubungan yang terjalin antar rekan kerja akan berjalan dengan baik.

6. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi dimana meliputi pemahaman pegawai akan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) hal yang dapat diukur di dalam iklim organisasi yaitu:

- a. Otonomi dan fleksibilitas artinya pegawai diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan atau langkah dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan tidak kaku dalam menjalankan peraturan.
- b. Meletakkan kepercayaan dan terbuka artinya pegawai diberikan sistem kepercayaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan kebebasan dalam membicarakan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan kepada rekan kerja maupun pimpinan.
- c. Simpati dan memberikan dukungan artinya pegawai mendapatkan perhatian atas masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan kepada rekan kerja maupun kepada pimpinan.
- d. Jujur dan menghargai pimpinan artinya melaksanakan tugasnya dengan memenuhi perjanjian kerja yang telah disepakati dan menghargai kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.
- e. Kejelasan tujuan artinya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai telah didefinisikan (diuraikan) dengan jelas dan tepat.
- f. Pekerjaan yang beresiko artinya pegawai diberikan dorongan untuk tidak merasa takut mempunyai pendapat yang berbeda dengan atasan dalam menerapkan metode kerja yang dianggap tidak efisien.
- g. Pertumbuhan kepribadian artinya pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

2.4.3. Faktor Iklim Organisasi

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya. Menurut Steers (2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

- a. Struktur tugas
- b. Imbalan dan hukuman yang diberikan
- c. Sentralisasi keputusan
- d. Tekanan pada prestasi
- f. Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas
- g. Sifat keterbukaan dan ketertutupan individu
- h. Status dalam organisasi
- i. Pengakuan dan umpan balik
- j. Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif

2.5. Prestasi Kerja

2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) “Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan prestasi dengan predikat terpuji”. Seorang pegawai yang berprestasi akan memiliki motivasi untuk senantiasa berprestasi dan cenderung bekerja dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan predikat terpuji.

Sedangkan Menurut Siswanto (2011), “prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Prestasi kerja merupakan unsur penting dalam organisasi yang digunakan dan diukur berdasarkan tujuan yang dicapai. Demikian menurut As’ad bahwa prestasi adalah capaian seseorang yang dapat diukur berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Bernardin dan Russel (2011) mendefinisikan “prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu” . Sedangkan menurut Dharma (2010) prestasi kerja adalah “sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Kemudian Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari beberpa definisi di atas disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai dari bekerja baik diukur secara kualitas maupun kuantitas terhadap seseorang yang melaksanakan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Sehingga bagi

pegawai, usaha untuk meningkatkan prestasi adalah perlu memperhatikan peningkatan peran dan tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.5.2. Faktor Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi.

Menurut Anoraga (2014) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, etika kerja, kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen serta kesempatan dalam berprestasi. Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai juga dipengaruhi oleh adanya kesempatan yang diberikan serta lingkungan yang bersifat kondusif. Artinya meskipun seseorang bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat/kendala.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan baik teoritis maupun praktis
2. pertimbangan : kemampuan untuk melakukan mempertimbangkan sesuatu pilihan dengan sehat
3. Kemampuan organisasi adalah merencanakan pekerjaan sendiri dengan efektif
4. sikap : menunjukkan sikap antusias dalam bekerja dan loyal terhadap organisasi
5. Dapat diandalkan menunjukkan sikap dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas dengan teliti dan efektif
6. kreativitas : kemampuan berimajinasi untuk mengembangkan pekerjaan
7. Menghadapi orang : kemampuan bergaul dengan orang lain dan bekerja sama dalam tim
8. Delegasi : Kemampuan menugaskan kerja kepada orang lain
9. Kepemimpinan
10. efisiensi pribadi

2.5.3. Penilaian Prestasi Kerja

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja pegawai merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai dan terhadap potensi pegawai dalam upaya untuk pengembangan diri. Dengan pelaksanaan penilaian prestasi pegawai secara objektif akan menimbulkan suasana kerja yang sehat dan saling menghargai antar bidang bagian pekerjaan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu

proses melalui mana organisasi dapat mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik dan benar maka dapat meningkatkan loyalitas organisasional dari para pegawai tersebut.

Menurut Sinamora (2014) terdapat tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan serta perilaku yang bersifat inovatif dan spontan.

Sedangkan Werther dan Davis (2013) agar penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara objektif diperlukan batasan dalam sistem penilaian yakni:

- a. *Performance* ialah keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan
- b. *Competency* ialah kemahiran pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan
- c. *Job behavior* ialah kesediaan untuk menampilkan perilaku dalam usaha untuk mendukung peningkatan prestasi kerja
- d. *Potency* ialah kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan

2.5.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Pentingnya sebuah organisasi melakukan penilaian kinerja yang rasional dan objektif agar dapat menilai kemampuan dari masing- masing pegawai.

Menurut Handoko (2011), manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki prestasi kerja
2. penyesuaian kompensasi
3. keputusan penempatan
4. kebutuhan latihan dan pengembangan
5. perencanaan dan pengembangan karir
6. proses stafing

7. ketidakauratan informasional
8. kesalahan desain pekerjaan
9. kesempatan kerja yang adil
10. tantangan eksternal

Hasibuan (2013) menyatakan tujuan daripada penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya atau tidak. Penilaian prestasi kerja sangatlah bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti berikut ini:

1. Bahan pertimbangan pimpinan untuk melihat pemberian imbalan yang didasarkan pada penilaian prestasi pegawai
2. Sebagai alat untuk menilai pengembangan diri pegawai misalnya jika ingin melakukan mutasi kerja
3. Penyusunan program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan potensi pegawai
4. Penentuan rencana karir dan pengembangan karir
5. Membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian dalam menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan dari organisasi itu sendiri.

2.5.5. Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2012) terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah:

1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berbagai fenomena yang muncul saat ini menghampiri kinerja dan produktivitas kerja pegawai ASN. Perkembangan teknologi dan tuntutan kerja rasa-rasanya sulit untuk di seimbangkan oleh seorang ASN khususnya mereka yang berada pada usia 50-an ke atas. Waktu dan kesempatan untuk belajar bukan lagi prioritas utama mereka untuk meningkatkan kinerja melainkan mengabdikan tanpa harus mengubah pola pikir dan kreativitas kerja. Kondisi demikian tentu menyulitkan organisasi untuk senantiasa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karenanya pimpinan perlu untuk memikirkan sebuah kegiatan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja para Aparatur Sipil Negara

Salah satu hal yang banyak dilakukan guna meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja adalah dengan mengadakan atau mengikutkan pegawai ke dalam pelatihan atau diklat. Pelatihan merupakan sasaran utama yang harus selalu diupayakan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. karena prestasi kerja jelas membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia. Dessler (2010) “pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baik pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi”. Sedangkan menurut Gomes (2010) adalah untuk meningkatkan performa kerja atas sebuah pekerjaan.

Selain pelatihan kerja, prestasi kerja tentu tidak akan dapat diraih jika tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kedisiplinan pegawai khususnya pada kantor sekretariat daerah perlu untuk diperhatikan karena kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja. Disiplin menurut Rivai (2009) adalah “suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku berdasarkan aturan dan norma yang berlaku pada organisasi”.

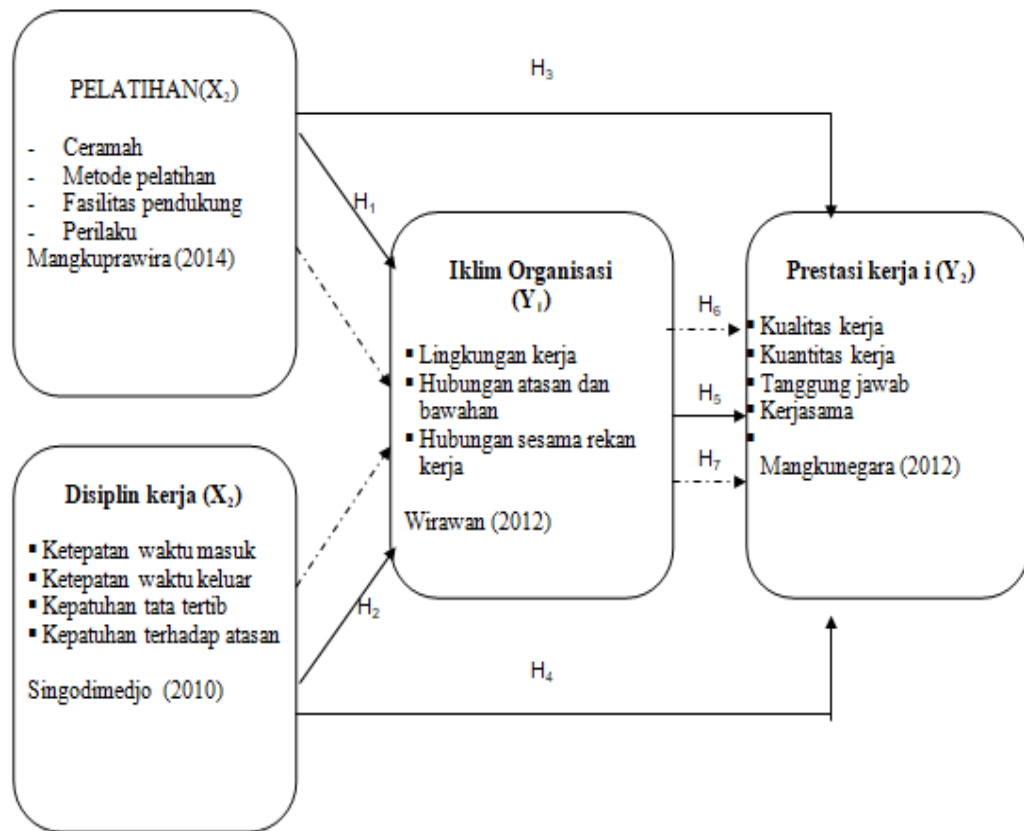
Wiyono (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Di Magelang”. Hasil uji f menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan motivasi. Namun berdasarkan temuan penelitian Aryandi dan Dadang (2015) ditemukan bahwa disiplin kerja hanya berpengaruh 24,9% terhadap prestasi kerja karyawan PT Amerta Indah Jakarta. Hal tersebut tentu tidak dapat dijadikan tolah ukur khususnya pada organisasi sektor public.

Selain penerapan disiplin dan pelatihan kerja, variabel lain yang dianggap memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja adalah iklim organisasi. Iklim akan sangat mempengaruhi individu-individu maupun organisme lainnya yang berada dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh pegawai.

Iklm organisasi sifatnya ada yang alami ada juga karena pengaruh orang-orang didalamnya.

Iklm organisasi menurut Davis (2010) berisi semua bagian dari lingkungan yang dihadapi manusia dalam suatu organisasi. Sedangkan Tagiuri dan Litwin pada Wirawan (2012) memaparkan bahwa iklm organisasi terdiri atas kualitas lingkungan internal yang berlangsung secara terus menerus dan dialami oleh anggota organisasi dimana akan dapat memberikan pengaruh pada perilaku dan tercermin dalam organisasi. Setiawan (2015) menemukan pengaruh iklm organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pusri Palembang. Demikian juga Astuti dan Ridwan (2017) menemukan pengaruh iklm organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon sebesar 0,549.

Berdasarkan uraian penjabaran kerangka konseptual di atas, berikut ini penulis memberikan gambaran terkait kerangka penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

—————> : Arah hubungan parsial

- - - - -> : Arah hubungan intervening

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui iklim organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

3.3. Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugyono, 2013).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Tetapi dalam penelitian yang menggunakan analisis dengan tehnik analisis jalur, ketiga jenis variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

1. Variabel Eksogen (X).

Variabel eksogen dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya, dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan (X_1) dan variabel disiplin (X_2).

2. Variabel Endogen (Y).

Variabel endogen ialah variabel yang mempunyai penyebab-penyebab eksplisit yang termasuk di dalamnya variabel perantara dan variabel tergantung. Dalam penelitian ini adalah variabel iklim organisasi (Y_1) dan variabel prestasi kerja (Y_2)

3.3.2. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep yang dijelaskan dalam definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan (X_2) adalah sebuah proses mengajarkan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Indikatornya (Mangkuprawira, 2014) adalah :

- a. Metode pelatihan
- b. Fasilitas pendukung
- c. Perilaku
- d. Hasil kerja

2. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dari pegawai yang timbul dari kesadaran diri sendiri untuk mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi, indikator meliputi :

- a. Waktu masuk Dinas
- b. Waktu keluar Dinas
- c. Kepatuhan terhadap tata tertib.

- d. Kepatuhan terhadap atasan
- e. Absensi
- f. Bersedia melaksanakan tugas dari atasan

3. Iklim organisasi (Y₁)

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus-menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku dan pola pikir setiap anggotanya, indikatornya adalah :

- a. Lingkungan kerja
- b. Hubungan atasan dengan bawahan
- c. Hubungan dengan sesama rekan kerja
- d. Fasilitas yang disediakan oleh organisasi

4. Prestasi kerja (Y₂)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, indikatornya yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama dengan sesama rekan kerja

Semua variabel dalam penilaian ini di ukur dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang

diarahkan dengan nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5 yang selanjutnya di lakukan rating skor.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana peneliti yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (setiadi, 2012). 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 prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2010:215). pada penelitian

ini populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep berjumlah 103 orang.

4.4. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Penelitian ini memperoleh data dari beberapa sumber, antara lain :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji. Jenis data yang akan dikumpulkan antara lain identitas responden, pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan Iklim organisasi, Pelatihan, dan Disiplin kerja, maupun prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

2. Angket / Kuisisioner

Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti ke pada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

3. Wawancara langsung

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden.

4.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. 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 = Prestasi kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Iklim organisasi

$\beta_{2.1}$ = Koefisien jalur X_1

$\beta_{2.2}$ = Koefisien jalur X_2

$\beta_{2.3}$ = Koefisien jalur X_3

e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

4.6.1. Analisis Jalur untuk Persamaan substruktur Pertama

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji parsial.

Pengujian hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

$H_1: \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

$H_0: \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Sanusi, 2011) adalah sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{\rho_{X_u X_1}}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2(X_1 X_2 \dots X_k)] C_{11}}{(n - k - 1)}}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4.6.2. Analisis Jalur untuk Persamaan substruktur Kedua

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji parsial.

Pengujian hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut:

Ho: $b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

H₁: $b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Ho: $b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

H₁: $b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Ho: $b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

H₁: $b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) terletak di bagian barat dari Provinsi Sulawesi Selatan, dengan ibukota Pangkep dan sebagai pusat pelayanan administratif wilayah bagi Kabupaten Pangkep. Berdasarkan letak astronomis, Kabupaten Pangkep berada pada 11.00' Bujur Timur dan 040.40' – 080.00' Lintang Selatan. Secara administratif luas wilayah Kabupaten Pangkep adalah 12.362 km² (setelah diadakan analisis Bakosurtanas) untuk wilayah laut seluas 11.464 km², dengan daratan seluas 898,29 km², dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkep yaitu 250 km yang membentang dari barat ke timur. Kabupaten Pangkep terdiri dari 13 kecamatan, dimana 9 kecamatan untuk wilayah daratan dan 4 kecamatan pada wilayah kepulauan. Batas administratif dan batas fisik Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Barru;
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros;
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone;
4. Sebelah barat berbatasan dengan pulau Kalimantan, pulau Jawa dan Madura, Pulau Nusa Tenggara dan Pulau Bali.

Secara garis besar wilayah daratan Kabupaten Pangkep ditandai dengan bentang alam wilayah dari daerah dataran rendah sampai pegunungan, dimana

potensi cukup besar juga terdapat pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep yaitu ditandai dengan terdapatnya sumber daya alam berupa hasil tambang, seperti batu bara, marmer dan semen. Di samping itu potensi pariwisata alam yang mampu menambah pendapatan daerah. Kecamatan yang terletak pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep terdiri dari: Kecamatan Pangkejene, Kecamatan Balocci, Kecamatan Bungoro, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Ma'rang, Kecamatan Segeri, Kecamatan Minasa Te'ne, Kecamatan Tondong Tallasa, Kecamatan Mandalle.

Wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep merupakan wilayah yang memiliki kompleksitas wilayah yang sangat urgen bagi pemerintah daerah, wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep memiliki potensi wilayah yang sangat besar untuk dikembangkan secara lebih optimal, untuk mendukung perkembangan wilayah Kabupaten Pangkep. Kecamatan yang terletak di wilayah kepulauan antara lain: Kecamatan Liukang Tupabbiring, Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kecamatan Liukang Kalmas, Kecamatan Liukang Tangayya.

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berpenduduk sebanyak 367.371 jiwa pada tahun 2010. Secara keseluruhan kepadatan penduduk di Kabupaten Pangkep rata-rata sebesar 247 jiwa/km². Pada wilayah daratan kepadatan penduduknya adalah 335 jiwa/km², sedangkan pada wilayah kepulauan kepadatan penduduknya adalah 158 jiwa/km²

Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, terdiri dari:

1. Sekretaris daerah
2. Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat:

- a. Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah
 - 1) Sub Bagian Koordinasi Urusan Pemerintahan;
 - 2) Sub Bagian Tata Pemerintahan;
 - 3) Sub Bagian Kerjasama dan Otonomi Daerah.
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - 1) Sub Bagian Kerukunan Umat Beragama;
 - 2) Sub Bagian Pendidikan, Kebudayaan, Pariwisata serta
 - 3) Pemuda dan Olah Raga;
 - 4) Sub Bagian Kesehatan, Sosial, P2KB dan P3A.
 - c. Bagian Hukum
 - 1) Sub Bagian Perundang-undangan;
 - 2) Sub Bagian Bantuan hukum dan tindak lanjut;
 - 3) Sub Bagian Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum.
3. Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan:
- a. Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - 1) Sub Bagian Perekonomian;
 - 2) Sub Bagian Koordinasi Penanaman Modal dan BUMD;
 - 3) Sub Bagian Sumber Daya Alam.
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan
 - 1) Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan dan Pengendalian Program;
 - 2) Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Pembangunan;
 - 3) Sub Bagian Administrasi Pelaksanaan dan Kebijakan Pembangunan;
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa terdiri dari :

- 1) Sub Bagian pengadaan barang dan jasa;
 - 2) Sub Bagian Evaluasi Pelaporan dan Administrasi;
 - 3) Sub Bagian Pembinaan Barang dan Jasa;
4. Asisten Administrasi Umum:
- a. Bagian Umum
 - 1) Sub Bagian Administrasi Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan;
 - 3) Sub Bagian Pengelola Mess Pemda.
 - b. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
 - 1) Sub Bagian Humas;
 - 2) Sub Bagian Protokol;
 - 3) Sub Bagian Data dan Informasi.
 - c. Bagian Organisasi
 - 1) Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
 - 2) Sub Bagian Tatalaksana;
 - 3) Sub Bagian Kepegawaian dan SDM Aparatur.

5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau *person correlation* dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan

dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5 \%$) pada $n = 103$ ($df = n - 2 = 103 - 2 = 101$), sebesar 0,196. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 5.1. Uji Validitas pada Variabel Pelatihan

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5 \%$)	Keterangan
X1.1	0,179	0,196	Valid
X1.2	0,549	0,196	Valid
X1.3	0,615	0,196	Valid
X1.4	0,602	0,196	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel pelatihan menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r -hitung lebih dari r tabel (0,196). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 5.2. Uji Validitas pada Variabel Disiplin

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5 \%$)	Keterangan
X2.1	0,645	0,196	Valid
X2.2	0,736	0,196	Valid

X2.3	0,671	0,196	Valid
X2.4	0,506	0,196	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel saran prasarana menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,196). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel saran prasarana dinyatakan valid.

Tabel 5.3. Uji Validitas pada Variabel Iklim Organisasi

Indikator	<i>r</i> hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	<i>r</i> tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Z.1	0,884	0,196	Valid
Z.2	0,852	0,196	Valid
Z.3	0,606	0,196	Valid
Z.4	0,791	0,196	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel iklim organisasi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,196). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel iklim organisasi dinyatakan valid.

Tabel 5.4. Uji Validitas pada Variabel Prestasi kerja Pegawai

Indikator	<i>r</i> hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	<i>r</i> tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
-----------	---	--------------------------------------	------------

Y.1	0,448	0,196	Valid
Y.2	0,691	0,196	Valid
Y.3	0,600	0,196	Valid
Y.4	0,724	0,196	Valid
Y.5	0,657	0,196	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel prestasi kerja pegawai menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,196). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel prestasi kerja pegawai dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) untuk setiap variabel yang diukur. Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,745	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Iklm organisasi (Z)	0,901	0,60	Reliabel
Prestasi kerja pegawai (Y)	0,826	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel pelatihan 0,745, saran prasarana 0,826, iklim organisasi 0,901 dan prestasi kerja pegawai 0,826 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha $>0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.1.3. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada partisipan atau responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memberikan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan perihal variabel yang diteliti. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 52 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 5.6. Deskripsi Profil Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	62	60,2
	Wanita	41	39,8
	Total	103	100,0

2	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	36	36,0
	Sarjana	48	46,6
	Pascasarjana	19	18,4
	Total	103	100,0
3	Usia		
	20 – 30 tahun	11	10,7
	>30 – 40 tahun	41	39,8
	>40 – 50 tahun	36	35,0
	> 50 tahun	15	14,6
	Total	103	100,0
4	Lama Bekerja		
	2 Tahun	9	8,7
	> 2 – 5 tahun	15	14,6
	> 5 – 10 tahun	21	20,4
	> 10 – 20 tahun	34	33,0
	> 20 – 30 tahun	14	13,6
	> 30 tahun	10	9,7
	Total	103	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 36 orang atau 35,0% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau 46,6%.

Kemudian, profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep mayoritas responden berpendidikan akhir adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 48 orang atau sebesar 46,6%; yang berpendidikan SMA sebanyak 36 orang atau sebesar 35,0% dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 19 orang atau sebesar 18,4%.

Dari hasil analisis deskripsi berdasarkan usia menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa yang berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 10,7%; kemudian yang berumur di atas 30 - 40 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 39,8%; yang berumur di atas 40 – 50 sebanyak 36 orang atau sebesar 35, % dan yang berumur >50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 14,6%

Profil responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa masa kerja <2 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 8,7%; 2 – 5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 14,6%; kemudian responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 20,4%; responden dengan masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 33,0%, responden dengan masa kerja 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang atau 13,6%, dan >30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 9,7%;

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (Prestasi

kerja), variabel intervening (Iklim organisasi) dan Variabel bebas (Pelatihan, dan Disiplin)

A. Pelatihan (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi pelatihan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai	0	0	0	0	19	18,4	39	37,9	45	43,7
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk mengurangi masalah pekerjaan selama ini	0	0	0	0	23	22,3	30	29,1	50	48,5
3.	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan sikap sebagai pegawai dalam bekerja	0	0	0	0	16	15,5	29	28,2	58	56,3
4.	Selama mengikuti pelatihan tingkat pengetahuan saya bertambah	0	0	0	0	18	17,5	61	59,2	24	23,3

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7, unsur item empiris pertama berupa pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,9% responden menyatakan setuju, kemudian 18,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa mengikuti pelatihan untuk mengurangi masalah pekerjaan selama ini dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 29,1% responden menyatakan setuju, kemudian 22,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga mengikuti pelatihan untuk mengembangkan sikap sebagai pegawai dalam bekerja, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 15,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat mengikuti pelatihan tingkat pengetahuan bertambah dimana 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 59,2% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

B. Disiplin (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi	0	0	0	0	17	16,5	50	48,5	36	35
2.	Saya patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan	0	0	0	0	22	21,4	40	38,8	41	39,8
3.	Saya melaksanakan apel pagi datang tepat waktu	0	0	0	0	27	26,2	42	40,8	34	33
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0	0	0	30	29,1	29	28,2	44	42,7

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, unsur item empiris pertama taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju, kemudian 16,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan. dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,8% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga melaksanakan apel pagi datang tepat waktu, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 26,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana 42,7% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 29,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

C. Iklim Organisasi (Z)

Gambaran distribusi frekuensi iklim organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Iklim organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa suasana lingkungan di tempat saya bekerja sangat mendukung untuk berprestasi lebih baik lagi	0	0	0	0	15	14,6	53	51,5	35	34
2.	Saya merasa hubungan antara atasan dengan bawahan telah menumbuhkan rasa saling menghormati diantara satu sama lain	0	0	0	0	25	24,3	44	42,7	34	33

3.	Menurut saya, hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan prestasi kerja saya	0	0	0	0	20	19,4	36	35	47	45,6
4.	Fasilitas yang tersedia di dalam organisasi dapat dimanfaatkan oleh seluruh pegawai dalam peningkatan prestasi kerja	0	0	0	0	38	36,9	24	23,3	41	39,8

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.9, unsur item empiris pertama berupa mampu bekerja dengan inisiatif setelah mengikuti pelatihan, dimana 34,0% responden menyatakan sangat setuju 51,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, mampu mempelajari ilmu yang didapat selama mengikuti pelatihan dengan menerapkan kepada pekerjaan, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 24,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, dimana 45,6% responden menyatakan

sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 19,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 23,3% responden menyatakan setuju, kemudian 36,9% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

D. Prestasi kerja (Y)

Pada indikator prestasi kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.10. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	9	8,7	43	41,7	51	49,5
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	31	30,1	27	26,2	45	43,7
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	11	10,7	42	40,8	50	48,5
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	6	5,8	42	40,8	55	53,4
5.	Pegawai mengetahui secara teknis	0	0	0	0	9	8,7	36	35	58	56,3

	cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.10, pada item empiris pertama mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 49,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,7% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 26,2% responden menyatakan setuju, kemudian 30,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

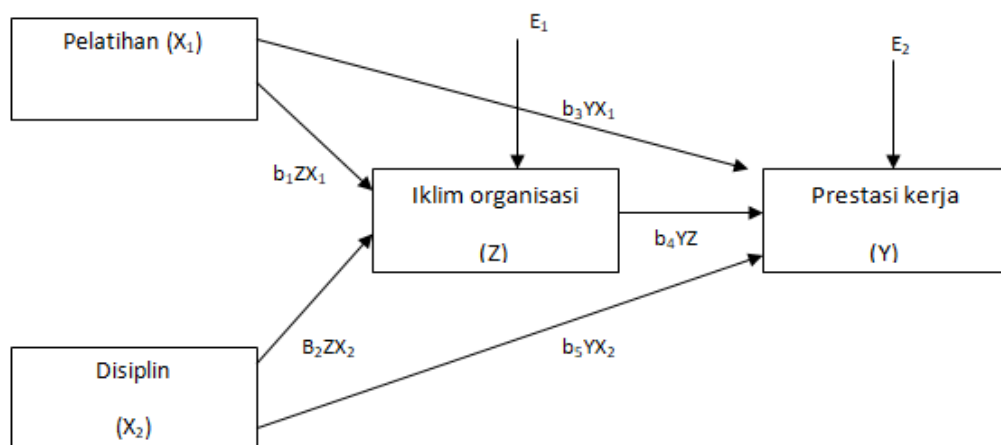
Pada item empiris ketiga sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 10,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 53,4% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 5,8% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.5. Pemodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah pertama pada analisis jalur membuat model berdasarkan konsep dan teori secara teoritis hal ini telah dijelaskan pada bab terdahulu, berikut ini pemodelan dan penggambaran asumsi analisis jalur.



Gambar 5.1. Pemodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan Gambar 5.1 di atas didapat bahwa pemodelan analisis jalur berdasarkan konsep dan teori secara teoritis. Pemodelan tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut.

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3 YX_1 + b_4 YZ + b_5 YX_2 + E_2$$

Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur, yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Berdasarkan gambar 5.4 Maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, tidak ada variable dependen (endogen) yang mempunyai pengaruh bolak balik.

5.1.5.1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

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

A. 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 5.11. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.064	2	71.032	53.352	.000 ^b
Residual	133.140	100	1.331		
Total	275.204	102			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara serempak terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 53.352 > F_{tabel} = 2.70$ 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:

Tabel 5.12. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.507	1.15386	2.400

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi adalah sebesar 0,516 atau 51.6% artinya perubahan didasarkan iklim organisasi dapat dijelaskan oleh perubahan variable pelatihan dan disiplin sedangkan selebihnya sebesar 48.4% dijelaskan oleh faktor lain diluar variable pelatihan dan disiplin.

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 dan disiplin terhadap iklim organisasi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	2.642	1.373		1.924	.057		
1 X1	.659	.085	.615	7.770	.000	.771	1.296
X2	.165	.073	.179	2.264	.026	.771	1.296

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.13. dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Iklim organisasi

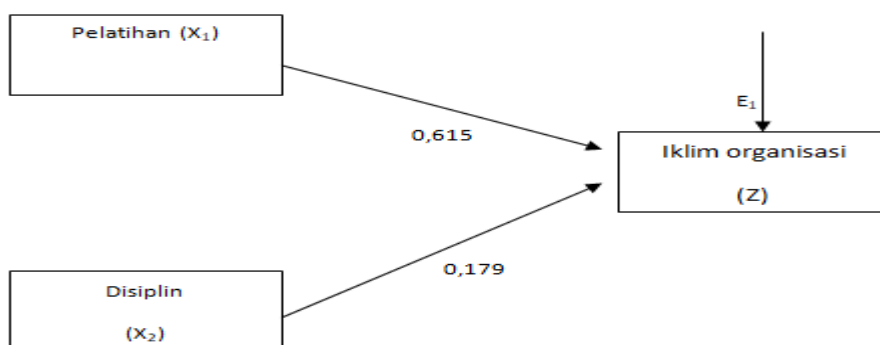
Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 7,770 > t_{tabel} 1,984$

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 0,615 atau 61,5% artinya setiap pelatihan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai sebanyak 0,615.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Iklim organisasi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan t hitung = $2,264 > t$ tabel 1,984 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 0,179 atau 17,9% artinya disiplin baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai sebanyak 0,179.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama sebagai berikut :



Gambar 5.2. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama

Adapun sub struktur pertama pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,615X_1 + 0,179X_2$$

5.1.5.2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua

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

A. 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 prestasi kerja (Y) berikut :

Tabel 5.14. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.394	3	58.131	32.157	.000 ^b
Residual	178.965	99	1.808		
Total	353.359	102			

a. Dependent Variable: Y

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

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 prestasi kerja pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 31.157 > F_{tabel} = 2.70$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.15. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.478	1.34452	1.536

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Pelatihan dan disiplin terhadap iklim organisasi adalah sebesar 0,494 atau 49,4% artinya perubahan didasarkan prestasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable pelatihan, disiplin dan iklim organisasi sedangkan selebihnya sebesar 50,6% dijelaskan oleh factor lain diluar variable pelatihan, disiplin dan iklim organisasi.

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 prestasi kerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.16. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.119	1.629		3.755	.000		
1 X1	.272	.125	.224	2.176	.032	.481	2.079
X2	.332	.087	.317	3.798	.000	.734	1.363
Z	.340	.117	.300	2.918	.004	.484	2.067

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2.176 > t_{tabel} = 1,984$ atau nilai signifikansi = $0,032 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dilihat pada standardized

coefficient (beta) sebesar 0,224 atau 22.4% artinya setiap pelatihan pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai sebanyak 0,224.

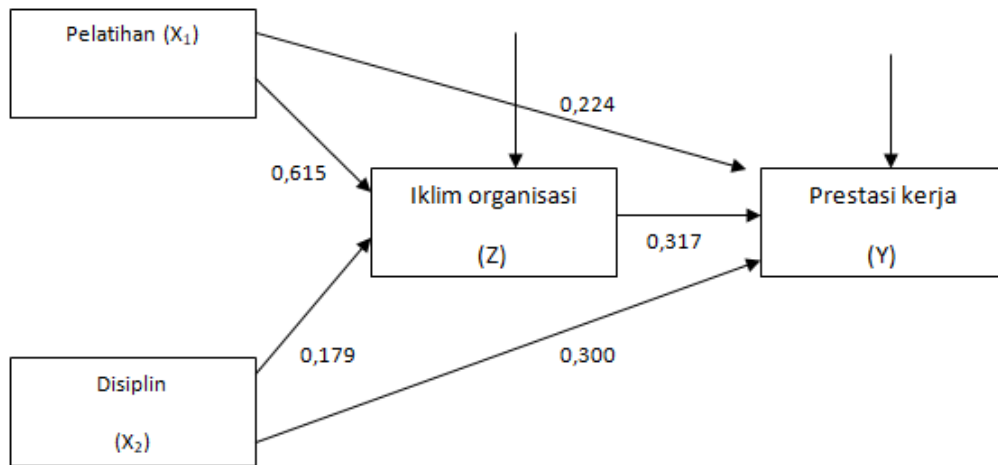
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,798 > t_{tabel} = 1,984$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,317 atau 31.7% artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai sebanyak 0,317

3. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2.918 > t_{tabel} = 1,984$ atau nilai signifikansi = $0,004 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,300 atau 30.0% artinya disiplin pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai sebanyak 0,300.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :



Gambar 5.3. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh pelatihan, disiplin dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,224X_1 + 0,317Z + 0,300X_2$$

5.1.5.3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Pelatihan, Disiplin dan Iklim organisasi Terhadap Prestasi kerja

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variable (X_1 , X_2) dengan variable intervening (Z) dan variable dependen (Y)

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap iklim organisasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,615 atau 61,5%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan

kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,615 atau 61,5%.

Pengaruh langsung variable disiplin terhadap iklim organisasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,179 atau 17.9%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,179 atau 17.9%.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap prestasi kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,224 atau 22.4%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,224 atau 22.4%.

Pengaruh langsung variable iklim organisasi terhadap prestasi kerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,300 atau 30.0%, artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,300 atau 30.0%.

Pengaruh langsung variable disiplin dan prestasi kerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,317 atau 31.7%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,317 atau 31.7%.

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variable (X_1, X_2) dengan variable dependen (Y) melalui variable intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variable pelatihan (X_1) dengan variable prestasi kerja (Y) melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,615 \times 0,300) = 0,185$$

Nilai sebesar 0,185 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable pelatihan terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,185 atau 18.5%

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

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,179 \times 0,300) = 0,053$$

Nilai sebesar 0,053 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,053 atau 5.3%.

C. Total Pengaruh (*Total Effect*)

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_1) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,224 + (0,615 \times 0,300) \\ &= 0,224 + 0,185 \\ &= 0,409 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui iklim organisasi (Z) adalah sebesar 0,409 atau 40.9%

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (X}_2\text{)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,317 + (0,179 \times 0,300) \\
 &= 0,317 + 0,053 \\
 &= 0,370
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variable disiplin (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui iklim organisasi (Z) adalah sebesar 0,370 atau 37,0%.

5.1.6. Pengujian Hipotesis

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap iklim organisasi sebesar 0,615, sehingga H₁ (diterima).

H₂ : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap iklim organisasi sebesar 0,179, sehingga H₂ (diterima).

H₃ : Pelatihan berpengaruh dan Signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0,224, sehingga H₃ (diterima).

H₄ : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 0,317, sehingga H₄ (diterima).

H₅ : Iklim organisasi berpengaruh dan Signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,032 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,300, sehingga H₅ (diterima).

H₆ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi.

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,615$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,300$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,615) \times (0,300) = (0,185)$. Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap prestasi kerja lebih besar $(0,224)$.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_6 (diterima).

H_7 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi.

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2 , b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_2 0,179$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4 0,300$) dengan tingkat sig. $0,004 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,179) \times (0,300) = (0,053)$. Namun koefisien pengaruh langsung disiplin terhadap prestasi kerja lebih besar $(0,317)$.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_7 (diterima).

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap iklim organisasi sebesar 0,615, sehingga H_1 (diterima).

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Indikator (Spencer dalam Ruki 2011) adalah sebagai berikut : a) Kebutuhan pegawai dan b) Evaluasi pekerjaan

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama berupa pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,9% responden menyatakan setuju, kemudian 18,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua berupa mengikuti pelatihan untuk mengurangi masalah pekerjaan selama ini dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 29,1% responden menyatakan setuju,

kemudian 22,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga mengikuti pelatihan untuk mengembangkan sikap sebagai pegawai dalam bekerja, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 15,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat mengikuti pelatihan tingkat pengetahuan bertambah dimana 23,3% responden menyatakan sangat setuju, 59,2% responden menyatakan setuju, kemudian 17,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap iklim organisasi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,615 atau 61,5%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,615 atau 61,5%.

5.2.2. Pengaruh Disiplin terhadap Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap iklim organisasi sebesar 0,179, sehingga H_2 (diterima).

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta

sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikatornya (Simamora, 2014) adalah : Peraturan, Waktu dan Tanggung jawab

Berdasarkan deskriptif frekuensi, unsur item empiris pertama taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, dimana 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju, kemudian 16,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan. dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,8% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga melaksanakan apel pagi datang tepat waktu, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 26,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana 42,7% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 29,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh langsung variable disiplin terhadap iklim organisasi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,179 atau 17.9%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,179 atau 17.9%.

5.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,032 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0,224, sehingga H_3 (diterima).

Menurut Mangkuprawira (2009), Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Menurut Gomes (2010), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan iklim organisasi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tetertentu, 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.

Menurut Rivai (2010) Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pengaruh langsung variable pelatihan terhadap prestasi kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,224 atau 22.4%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,224 atau 22.4%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”.

Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Gomes (2000), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori sedangkan ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

5.2.4. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,004 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 0,317, sehingga H_4 (diterima).

Disiplin sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi”. Davis (2014) “Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku pegawai sehingga ada kedisiplinan pada diri pegawai, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam

organisasi atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”.

Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku pegawai, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Menurut Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa “Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai”.

Menurut Fathoni (2011) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap pegawai dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013).

Pengaruh langsung variable disiplin dan prestasi kerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,317 atau 31.7%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,317 atau 31.7%.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”.

Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pelatihan dan disiplin, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Gomes (2010), Disiplin adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Disiplin sebagai bagian dari pelatihan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori sedangkan ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian disiplin adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

5.2.5. Pengaruh Iklim organisasi terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, 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 prestasi kerja sebesar 0,300, sehingga H_5 (diterima).

Iklim organisasi dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (Mendiknas, 2012). Elemen-elemen iklim organisasi terdiri atas: 1) Landasan kepribadian, 2) Penguasaan ilmu dan keterampilan, 3) Kemampuan berkarya, 4) Sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, 5) Pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Iklim organisasi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai prestasi kerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Selama ini yang banyak diperbincangkan adalah pengetahuan dan keterampilan, yang ternyata bukan merupakan jaminan keberhasilan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Sebagaimana selama ini IQ (*Intellectual Quotient*) dikenal sebagai faktor penentu, lalu muncul

EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*) justru diyakini lebih menentukan keberhasilan. Faktor pengetahuan dan keterampilan tetap merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Namun yang tidak kalah penting adalah faktor yang selama ini tidak kelihatan, yaitu konsep diri, motif, dan sifat-sifat. Pada gilirannya hal yang tak kelihatan ini muncul sebagai perilaku (iklim organisasi perilaku), (Agung, 2012).

Pengaruh langsung variable iklim organisasi terhadap prestasi kerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,300 atau 30.0%, artinya setiap peningkatan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebanyak 0,300 atau 30.0%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2008) melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Disiplin dan Iklim organisasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Berdasarkan Uji serempak, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama

besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras serta cenderung menonjolkan diri.

5.2.6. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 , b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,615$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,300$) dengan tingkat sig. $0,004 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,615) \times (0,300) = (0,185)$. Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap prestasi kerja lebih besar $(0,224)$. 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 Daerah Kabupaten Pangkep yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya

Gambaran deskripsi responden pada unsur item empiris pertama berupa mampu bekerja dengan inisiatif setelah mengikuti pelatihan, dimana 34,0%

responden menyatakan sangat setuju 51,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua, mampu mempelajari ilmu yang didapat selama mengikuti pelatihan dengan menerapkan kepada pekerjaan, dimana 33,0% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 24,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, dimana 45,6% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 19,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat berupa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, dimana 39,8% responden menyatakan sangat setuju, 23,3% responden menyatakan setuju, kemudian 36,9% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh tidak langsung variable pelatihan (X_1) dengan variable prestasi kerja (Y) melalui variable iklim organisasi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,615 \times 0,300) = 0,185$$

Nilai sebesar 0,185 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable pelatihan terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,185 atau 18,5%

5.2.7. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja melalui Iklim organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_2 0,179$) dengan tingkat sig. $0,026 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4 0,300$) dengan tingkat sig. $0,004 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,179) \times (0,300) = (0,053)$. Namun koefisien pengaruh langsung disiplin terhadap prestasi kerja lebih besar $(0,317)$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui iklim organisasi, maka H_7 (diterima).

Prestasi kerja pegawai 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 Daerah Kabupaten Pangkep. Indikator dari prestasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2010) adalah : a) Ketepatan waktu, b) Evaluasi pekerjaan, c) Pencapaian target, d) Jumlah kesalahan dan e) Hubungan yang harmonis

Berdasarkan deskripsi frekuensi, maka item empiris pertama bertanggung mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 49,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,7% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7%

responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 26,2% responden menyatakan setuju, kemudian 30,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 10,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 53,4% responden menyatakan sangat setuju, 40,8% responden menyatakan setuju, kemudian 5,8% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 56,3% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

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

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,179 \times 0,300) = 0,053$$

Nilai sebesar 0,053 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable disiplin terhadap variable prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep melalui variable iklim organisasi adalah sebesar 0,053 atau 5.3%.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. 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 Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

6.2. Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Disarankan disiplin yang diadakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep 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 prestasi kerja pegawai, 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 prestasi kerja pegawai contohnya budaya organisasi, rotasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel. 2011. *Pintar Manajer dan Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Cascio, Wayne. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Lubis, Dian. 2011. Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Leiden, Robert. 2011. Managing Individual Performance In Works Groups. *Journal Human Resources Management*. Vol 40.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2010. *Human Recources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Maxwell, John. 2011, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.
- Narmodo, Hernowo, 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri *Jurnal Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nazir. 2015. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2007* tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2005* tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2012. *Sukses sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS*. Edisi Kedua. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

- Sinamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 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 Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Steers, Richard. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, P. 2012. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. 2011. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Depdiknas Bappenas. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Terry, G, R. 2013. *Principles of Management*. Homewood Illinois.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trisninawati. 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan*. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

- Winardi. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Wirawan. 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- _____. 2012. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Sebelas Maret. Surabaya.
- Werther, William B & Keith Davis. 2013. *Human Resources and Personnel Management*. 5 Th Edition. New York: McGraw Hill.
- Wursanto. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yasin, Azis. 2011. Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Volume 18 Nomor 1. Malang.

Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.745	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	11.1845	6.623	.394	.231	.758
No.2	11.4272	6.424	.549	.377	.671
No.3	10.9515	5.184	.615	.465	.628
No.4	11.4660	6.447	.602	.522	.648

Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.826	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	11.8350	4.963	.645	.431	.757
No.2	12.4757	3.722	.736	.667	.668
No.3	12.5534	3.897	.671	.608	.702
No.4	12.1553	3.446	.508	.287	.829

Uji Validitas dan Reliabilitas Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.901	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	11.9223	5.053	.884	.810	.834
No.2	11.9223	5.484	.852	.753	.848
No.3	11.8058	6.256	.609	.401	.931
No.4	11.8252	5.459	.791	.705	.870

Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.826	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.2816	8.028	.448	.436	.839
No.2	16.3204	6.965	.691	.617	.769
No.3	16.3010	8.036	.600	.720	.798
No.4	16.4563	6.858	.724	.824	.758
No.5	16.0777	7.170	.657	.540	.779

No	X1	X2	X3	Y
1	19	16	16	21
2	16	13	15	21
3	15	15	14	19
4	16	17	17	19
5	20	18	19	23
6	20	19	18	25
7	17	15	17	22
8	20	16	18	24
9	19	15	18	24
10	13	14	12	17
11	16	18	16	22
12	18	19	18	24
13	17	17	17	22
14	15	15	15	22
15	19	20	20	24
16	15	15	16	22
17	15	18	14	22
18	18	17	16	23
19	16	15	16	23
20	18	18	16	22
21	18	17	19	23
22	16	13	15	18
23	17	18	18	21
24	18	15	16	21
25	18	16	18	21
26	19	19	18	25
27	18	15	17	22
28	18	18	18	24
29	18	15	18	24
30	13	14	13	17
31	16	18	16	22
32	18	19	18	24
33	17	17	17	23
34	15	15	15	18
35	18	20	18	25
36	15	15	17	22
37	15	17	14	22
38	18	17	16	23
39	16	15	16	23
40	18	18	16	22
41	18	17	19	23
42	16	13	15	18
43	17	18	18	21
44	18	16	16	21

45	15	16	17	22
46	15	17	14	22
47	18	17	16	23
48	16	15	16	23
49	18	18	16	22
50	18	15	19	23
51	16	18	16	22
52	18	19	18	24
53	17	17	17	22
54	15	15	15	22
55	19	20	20	24
56	15	15	16	22
57	15	18	14	22
58	18	17	16	23
59	16	15	16	23
60	18	18	16	22
61	18	17	19	23
62	16	13	15	18
63	17	18	18	21
64	18	15	16	21
65	18	16	18	21
66	19	19	18	25
67	18	15	17	22
68	18	18	18	24
69	18	15	18	24
70	13	14	13	17
71	16	18	16	22
72	18	19	18	24
73	17	17	17	23
74	15	15	15	18
75	18	20	18	25
76	15	15	17	22
77	15	17	14	22
78	18	17	16	23
79	16	15	16	23
80	18	18	16	22
81	18	17	19	23
82	16	13	15	18
83	17	18	18	21
84	18	16	16	21
85	15	16	17	22
86	15	17	14	22
87	18	17	16	23
88	16	15	16	23
89	18	18	16	22
90	18	15	19	23

91	16	13	15	18
92	17	18	18	21
93	18	16	16	21
94	18	16	18	21
95	18	19	19	22
96	16	19	18	21
97	17	16	16	22
98	16	17	13	18
99	20	20	17	22
100	15	16	15	21
101	17	16	18	21
102	18	18	19	21
103	18	15	15	21

Regression X1, X2, Z

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.507	1.15386	2.400

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.064	2	71.032	53.352	.000 ^b
	Residual	133.140	100	1.331		
	Total	275.204	102			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

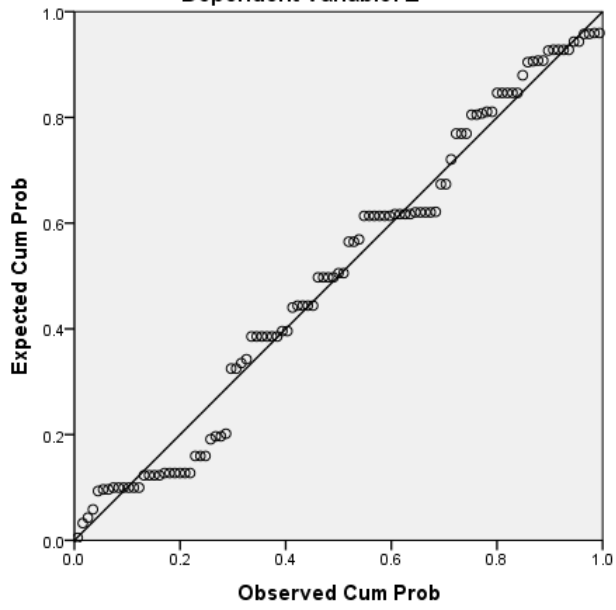
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.642	1.373		1.924	.057		
	X1	.659	.085	.615	7.770	.000	.771	1.296
	X2	.165	.073	.179	2.264	.026	.771	1.296

a. Dependent Variable: Z

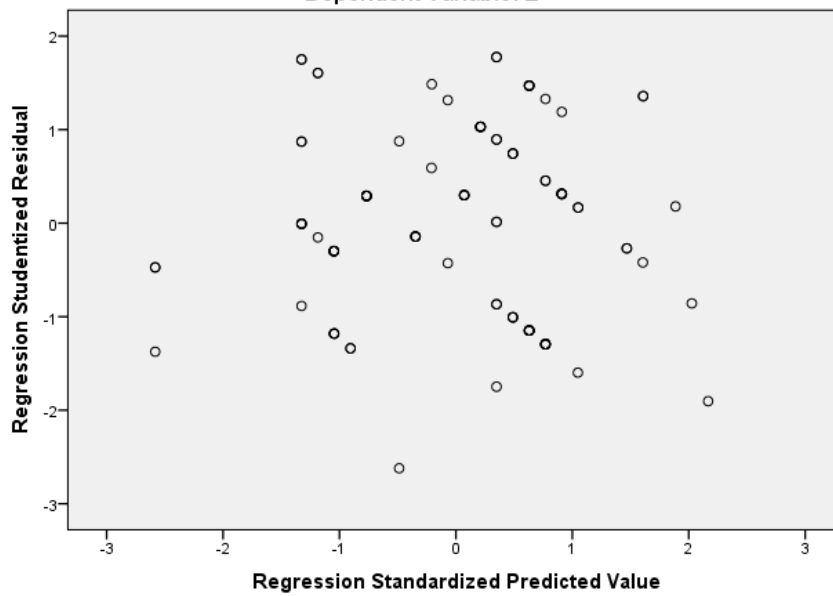
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Z



Scatterplot

Dependent Variable: Z



Regression X1, X2, Z, Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.478	1.34452	1.536

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.394	3	58.131	32.157	.000 ^b
	Residual	178.965	99	1.808		
	Total	353.359	102			

a. Dependent Variable: Y

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

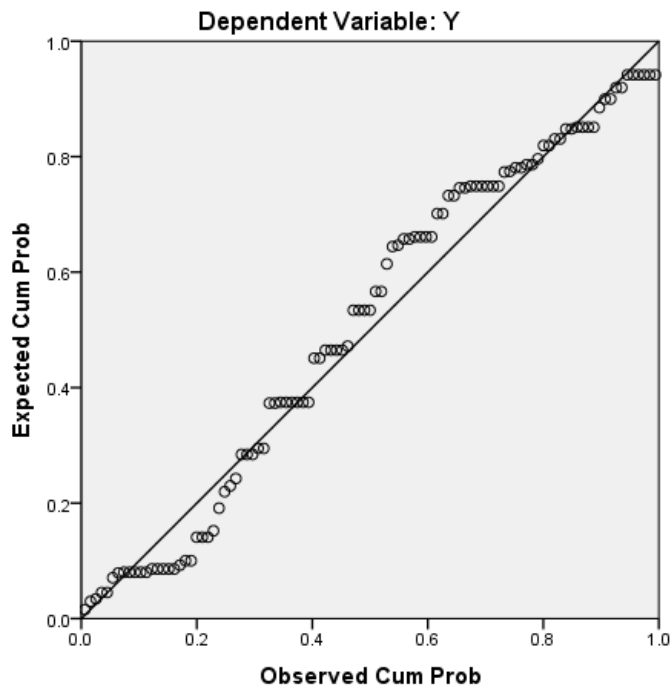
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.119	1.629		3.755	.000		
	X1	.272	.125	.224	2.176	.032	.481	2.079
	X2	.332	.087	.317	3.798	.000	.734	1.363
	Z	.340	.117	.300	2.918	.004	.484	2.067

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

