

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, TATA RUANG, PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE EFFECT OF ITRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BINA MARGA CIPTA KARYA TATA RUANG PERTAHANAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muhammad Fadly, Haeril², Muhammad Taufiq³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

¹Mf5381166@gmail.com, ²haerileril93@gmail.com, ³my.taufiq091@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 39 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung (3,154) yang lebih besar dari t tabel (1,687). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 43,8% menunjukkan bahwa 43,8% dari variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan, sementara 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : *Pelatihan , Kinerja Pegawai*

Abstract

The Effect of iTraining on Employee Performance at the Bina Marga Cipta Karya Tata Ruang Pertahanan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. This study aims to determine whether there is an effect between training on employee performance at the Department of Public Works, Public Works, Spatial Planning, Land and Public Housing of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study were all employees at the Department of Public Works, Public Works, Spatial Planning, Land and Public Housing of Sidenreng Rappang Regency, totaling 39 people, and the sampling technique used was saturated sampling. Data were obtained from primary data and secondary data, data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation, the method used in this study was a quantitative research method. The results of the analysis show that training has a significant influence on employee performance, with a calculated t value (3,154) which is greater than the t tabel (1,687). Therefore, the hypothesis which states that there is an influence of training on employee performance can be accepted. The coefficient of determination (R square) value is 43,8%, indicating that 43,8% of employee performance variability can be explained 56,2% is influenced by other factors outside the variabel studied.

Keywords: *Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era kemajuan dan perkembangan yang cepat, Sektor Infrastruktur dan Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat, memiliki peran strategis

dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggungjawab untuk meningkatkan pembangunan Infrastruktur ekonomi bidang kebinamargaan, keciptakarya dan tata ruang yang berkualitas. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas lingkungan permukiman dan pelayanan infrastruktur untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan ekonomi.

Dinas Bina MargAa, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan, dan perumahan dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan daerah. fungsinya mencakup perumusan kebijakan urusan pemerintahan di bidang bina marga, bina konstruksi, tata ruang dan pertanahan, cipta karya dan kawasan permukiman, dan perumahan rakyat, prasarana, sarana dan utilitas umum, pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan di bidang bina marga, bina konstruksi, tata ruang dan pertanahan, cipta karya dan kawasan permukiman, dan perumahan rakyat. Dinas ini juga bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan tersebut, evaluasi, pelaporan, serta administrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Namun, dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang, menghadapi hambatan terkait permasalahan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas. Permasalahan kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia tersebut diindikasikan dengan tingkat kinerja yang masih belum maksimal dan masih banyak unit kerja yang mempunyai beban kerja yang belum merata. Hal ini semua, merupakan kondisi riil yang harus dicermati dan diantisipasi oleh Kepegawaian Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang tentang kemungkinannya untuk dapat ditingkatkan dan didayagunakan seoptimal mungkin bagi terwujudnya pelayanan prima. Permasalahan kinerja yang sering ditimbulkan oleh pegawai adalah defisiensi produktivitas, keterlambatan masuk kantor dan penambahan jam istirahat sehingga menyebabkan pelayanan kepada masyarakat tertunda.

Kualitas dan kinerja pegawai adalah faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas sehingga diperlukan pelatihan pegawai, Menurut Mangkunegara (2019 : 52) tujuan dilaksanakannya program pelatihan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau keahlian (*Skill*) dan sikap seorang Aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan Nasional, karena diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil. kreatif, disiplin, profesional, khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil atau aparatur agar dicapainya kompetensi tertentu. Salah satu bentuk peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas, efektivitas dan efesiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ilyas dalam Ni Wayan (2020:608), kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi. Senada dengan itu, Rivai (2005) dalam Ni Wayan (2020:608), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing masing organisasi.

Gibson (2019 : 32) mengungkapkan bahwa sebagai persyaratan terbentuknya kinerja yang tinggi adalah perubahan sikap dan perilaku individu yang positif. Dan biasanya kinerja dihubungkan dengan produktivitas, *performance* pelaksanaan tugas kerja dan aktivitas organisasi. Menurut Ambar T.S dan Rosidah, (2021: 175) salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang dihadapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mathis (2020 : 34), Mengungkapkan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Demikian pula didefinisikan oleh penulis mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Payaman Simanjuntak 2019 : 47),

Ivancevich (2020 : 28) mengungkapkan pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Dengan demikian perlunya pelatihan pada dasarnya untuk proses pengembangan manusia seumur hidup selain merupakan hak bagi

setiap warga Negara. Pelatihan juga merupakan pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang diarahkan kepada penyediaan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan serta rencana kerja instansi pemerintah secara fungsional.

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakan. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.

Di dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 32 Tahun 1999 pasal 31 dinyatakan (UU No.32/99 : pasal 31) yaitu: Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan keterampilan.

Penelitian sebelumnya oleh Sarmigi (2022) menggunakan metode kausalitas mengungkapkan hasil positif dan signifikan terkait hubungan antara pelatihan serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pada studi terdahulu oleh Prabowo (2023) dengan metode deskriptif kualitatif, ditemukan hasil bahwa secara parsial, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian sebelumnya oleh Mutia (2023) dengan pendekatan metode kuantitatif menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Mengingat konteks tersebut, Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang memandang penting untuk meningkatkan profesionalitas pegawai melalui program pendidikan dan latihan (diklat). Diklat dapat berupa prajabatan, kepemimpinan, fungsional, serta teknis, ditujukan baik bagi pegawai baru agar mampu melaksanakan tugas baru, maupun bagi pegawai lama untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas saat ini dan di masa depan.

Dalam konteks fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji topik penelitian **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang"** dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

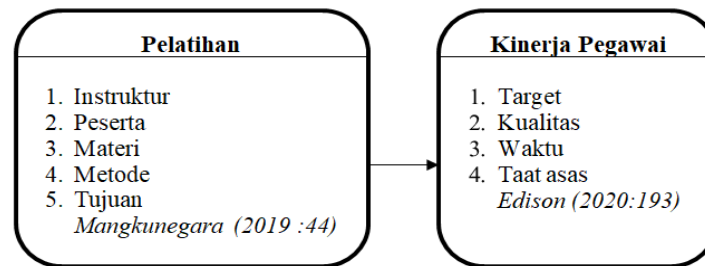
Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2019 : 120). Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat

Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2023 berjumlah 39 orang. Dengan strategi hipotesis seluruh populasi menjadi responden.

A. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang bisa penulis gambarkan sesuai dengan teori yang diturunkan menjadi konsep kemudian menjadi variabel selanjutnya dimensi yang ada hingga terjawab besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka pemikiran

B. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode Indikator	<i>Corrected item Total correlation</i>	R Standar	Ket.
1.	Pelatihan	X 1	0,754	0,30	Valid
		X.2	0,645	0,30	Valid
		X 3	0,529	0,30	Valid
		X 4	0,602	0,30	Valid
		X.5	0,613	0,30	Valid
		X 6	0,576	0,30	Valid
		X 7	0,646	0,30	Valid
		X 8	0,531	0,30	Valid
		X 9	0,604	0,30	Valid
		X 10	0,615	0,30	Valid
2.	Kinerja Pegawai	Y.1	0,685	0,30	Valid
		Y.2	0,568	0,30	Valid
		Y.3	0,602	0,30	Valid
		Y.4	0,603	0,30	Valid
		Y.5	0,850	0,30	Valid
		Y.6	0,724	0,30	Valid

Sumber :data olahan SPSS 25 (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai corrected item total corelation yang lebih besar dari R standar. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai R Standar	Ket.
1.	Pelatihan	0,672	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data tahun 2024

Tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi sudah reliabel. Sebab memiliki nilai cronbach's alpha yang di atas 0,60. Dan untuk variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60.

Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Nomalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90259595
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.080
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

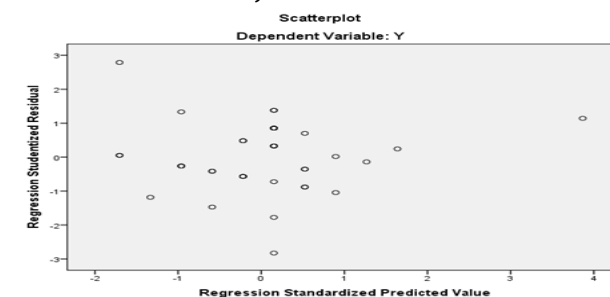
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dikeluarkan oleh output SPSS dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa 0,073 jauh diatas nilai ambang batas signifikasi standar sebesar 0,200. Dengan demikian jika mengikuti kriteria pengambilan keputusan Dimana nilai signifikasi yang melebihi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4 Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,505	,616		2,444	,019
1 Pelatihan	,558	,177	,460	3,154	,003

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1,505 artinya bila variabel pelatihan konstan, maka kinerja bernilai 1,505. Selanjutnya dari persamaan regresi diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,558, artinya bila variabel pelatihan naik sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,558. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,558. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,558. Artinya apabila pelatihan pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55,8%.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,505	,616		2,444	,019
1 Pelatihan	,558	,177	,460	3,154	,003

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4.15 diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh angka thitung variabel Pelatihan (X) sebesar 3,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03, dikarenakan taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,03 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat diketahui bahwa nilai thitung variabel pelatihan (X) sebesar 3,154 dan ttabel sebesar 1,687 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui thitung lebih besar dari ttabel ($3,154 > 1,687$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Korelasi r

Tabel 6 Uji Korelasi r

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.438	.484	.20256

Sumber: Data Primer, (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi 0,602 artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Determinasi R²

Tabel 7 Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.438	.484	.20256

Sumber: Data Primer, (diolah)

Dari pengujian model *summary* diperoleh nilai determinasi (R²) sebesar 0,438 angka ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) menjelaskan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya (100% - 43,8% = 56,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Tingkat Pelatihan Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden maka hasil Rata-rata skor jawaban sebesar 154,1 dengan indeks sebesar 79% artinya pelatihan kerja berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan pelatihan yang diberikan kepada peserta jelas dan mudah dimengerti atau diikuti, dengan skor sebesar 165 dengan indeks sebesar 84,6% dan pernyataan terendah berkaitan dengan materi yang diberikan pada saat pelatihan dan metode pada pelatihan yang menyenangkan, dengan skor sebesar 139 dengan indeks sebesar 71,2%. Skor tertinggi berada pada indikator tujuan pelatihan dengan rata-rata skor sebesar 162 dengan indeks sebesar 83% dan yang terendah adalah indikator metode masing-masing satu item yaitu dengan skor rata-rata sebesar 144,5 dengan indeks 74,1%.

2. Tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden maka hasil Rata-rata skor jawaban sebesar 164,1 dengan indeks 84,1% artinya kinerja pegawai berada pada kriteria sangat tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan kualitas kerja

berupa pegawai bekerja sesuai standar SOP yang berlaku yaitu sebesar 174 dengan indeks sebesar 89,2% dan pernyataan terendah yaitu sebesar 159 dengan indeks sebesar 81,5% berkaitan dengan kualitas kerja berupa pekerjaan yang sesuai kompetensi masyarakat dan berkaitan dengan waktu bekerja yaitu memanfaatkan jam istirahat secara efektif. Rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja pegawai, dimana skor tertinggi berada pada indikator kualitas dengan rata-rata skor sebesar 166,5 dengan indeks sebesar 85,3% dan yang terendah adalah indikator kualitas dan waktu dengan rata-rata skor 162 dengan indeks sebesar 83%.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang

Secara statistik dari hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,558. Jika nilai koefisien pelatihan positif apabila terjadi perubahan pada variabel pelatihan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,558. Artinya apabila pelatihan pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55,8%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,154 > 1,687$) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada α ($0,03 < 0,05$). Variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 43,8% sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dari 39 responden mengenai pelatihan pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang sangat baik dan efektif dengan rata-rata 154,1 dengan indeks 79%.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang sangat baik dan sangat tinggi. Ini dapat dilihat berdasarkan analisis data dari 39 responden di Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki skor dengan rata-rata adalah 164,1 dengan indeks 84,1%.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten

Sidenreng Rappang, hal ini dapat dilihat berdasarkan persamaan regresi linear $Y = 1,505 + 0,558X$ dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $3,154 > 1,687$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

SARAN

Berdasarkan penelitian diatas yang didukung oleh pembahasan-pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Hendaknya para pimpinan memperhatikan materi dan metode pelatihan agar tidak monoton dan ditemukan kinerja pegawai sudah sangat tinggi. maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja namun ada beberapa indikator yang masih cukup rendah seperti pada indikator kualitas dan waktu. Untuk itu pimpinan bisa meningkatkan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Pelatihan yang telah dilaksanakan dapat ditingkatkan dengan perencanaan/program yang mantap untuk mengimbangi laju pembangunan dan kemajuan serta semakin banyaknya tugas yang dibebankan baik oleh masyarakat maupun pemerintah /Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, 2019. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2020. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara..
- Mangkunegara 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2020. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2020. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mutia Dwi Lestari 2023. *Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk*. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
- Prabowo, B., Tika, E., & Hartuti, K. 2023. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama*. JUMANDIK, 2(1), 119–128
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 25, 43–52. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Jakarta: Kharisma Putra Utama