**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**ABDUL Q.J MANIKAM NIM : 14 053 044**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

HALAMAN JUDUL................................................................................... ..... i

ABSTRAK................................................................................... .................... ii

MOTTO............................................................................................................ iv

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING................................. ................. v

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN................................. ...... vi

LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR............................... ......................... vii

BIOGRAFI................................................................................... .................... viii

KATA PENGANTAR ................................. ................................................... ix

DAFTAR ISI................................. ................................................................... xi

DAFTAR TABEL................................. ........................................................... xiv

DAFTAR GAMBAR................................. ...................................................... xv

DAFTAR LAMPIRAN................................. ................................................... xvi

**BAB I PENDAHULUAN** ........................................................................ 1

1.1 Latar Belakang ....................................................................... 1

1.2 Rumusan Masalah .................................................................. 8

1.3 Pembatasan Masalah .............................................................. 8

1.4 Identifikasi Masalah ............................................................... 9

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian .............................................. 9

1.5.1 Tujuan ......................................................................... 9

1.5.2 Manfaat ....................................................................... 9

**BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**  ................................. 11

2.1 Konsep pelatihan Kerja ........................................................... 11

2.1.1 Pengertian pelatihan Kerja ......................................... 11

2.1.2 Tujuan dan manfaat .................................................... 12

2.1.3 Pentingnya Pelatihan .................................................. 14

2.2 Konsep kinerja ...................................................................... 16

2.2.1 Pengertian Kinerja ..................................................... 16

2.2.2 Penilaian kinerja ......................................................... 17

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ........... 20

2.2.4 Pengukuran Kinerja .................................................... 21

2.3 Hubungan Antar Konsep ....................................................... 23

2.3.1 Hubungan antar pelatihan kerja terhadap kinerja ....... 23

2.4 Hasil Penelitian Relevan ........................................................ 24

2.5 Kerangka Berpikir .................................................................. 26

2.6 Hipotesis ................................................................................. 29

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** ................................................ 30

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian ................................................ 30

3.2 Metode dan Jenis Penelitian .................................................. 30

3.2.1 Metode penelitian ....................................................... 30

3.2.2 Jenis Penelitian ........................................................... 31

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data ............................ 31

3.3.1 Jenis Data ................................................................... 31

3.3.2 Metode Pengumpulan Data ........................................ 32

3.4 Populasi dan Sampel .............................................................. 33

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel .................... 33

3.5.1 Definisi operasional pelatihan kerja ........................... 33

3.5.2 Definisi operasional kinerja........................................ 35

3.5.3 Pengukuran variabel ................................................... 37

3.6 Metode Analisis ..................................................................... 38

3.6.1 Analisis Statistic Deskriptif......................................... 38

3.6.2 Total Skor .................................................................... 38

3.6.3 Pengukuran Vadilitas dan reliabilitas.......................... 39

3.6.4 Analisisi Korelasi ........................................................ 42

3.6.5 Regresi Linear Sederhana ........................................... 44

3.6.6 Pengujian Hipotesis .................................................... 45

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** ...................................................... 46

4.1 Gambaran Umum Instansi ................................................... 46

4.1.1 sejarah sinkat instansi ................................................ 46

4.1.2 Lokasi Dan Telepon ................................................... 48

4.1.3 Visi dan Misi ............................................................. 48

4.1.4 Sumber Daya perusahan ............................................. 49

4.1.5 Struktur Organisasi ..................................................... 50

4.1.6 Uraian Kerja ............................................................... 51

4.2 Hasil Analisis ......................................................................... 55

4.2.1 Karaketistik Responden .............................................. 55

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistic .............................. 59

4.2.3 Total Skor Pelatihan Dan Kinerja .............................. 61

4.2.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas .................................... 63

4.2.5 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi ........................... 67

4.2.6 Analisis Grafik ........................................................... 70

4.2.7 Pengujian Hipotesis .................................................... 72

4.3 Pembahasan ............................................................................ 73

4.3.2 Implementasi .............................................................. 75

**BAB V PENUTUP**  ......................................................................................... 77

5.1 Kesimpulan ................................................................................ 77

5.2 Saran .......................................................................................... 78

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar belakang**

Pegawai merupakan salah faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Pelatihanpun sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Simamora *dalam* Sinambela (2016:169), mengemukakan bahwa pelatihan *(training)* adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Lebih lanjut Pelatihan (*training*) menurut Suwatno dan Priansa (2016:118) adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, Skill, Attitude, dan Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap Pegawai dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat, Pelatihan diharapkan dapat menigkatkat sehingga tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan dinas pemerintahan.

Pegawai diharapkan dapat mengasah pengetahuan, keterampilan dan sikiap agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sikap pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan dinas pemerintahan. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan di lakukan sebagai sarana meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai. pelatihan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan,sebagai akibat kemajuan

teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara dinas pemerintahan yang sejenis.

Pengertian kinerja menurut Sinambela (2016 : 483), adalah kesedian seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Lebih lanjut menurut Suwatno dan Priansa (2016:196), berpendapat bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja mereka juga berpendapat bahwa kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Sedangkan menurut Hamali (2016:98), ia berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kemapaman pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan peng- etahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap pegawai pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa Pelatihan merupakan respon terhadap kebutuhan organisasi. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan

sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan kata lain pentingnya pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah dinas pemerintahan yang bergerak di bidang jasa, dinas pemerintahan ini sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai pelatihan kerja serta kinerja yang baik. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara penulis menemukan masalah pada bidang SDM khususnya pegawai antara lain terdapat pegawai yang belum memahami dengan jelas penggunaan software khususnya dalam pembuatan gambar saluran air. Masi terdapat pegawai yang belom memahami cara pengelolahan data dalam bentuk Microsoft office khususnya Microsoft excel sehingga pekerjaan tersebut yang menjadi tanggung jawabnya diserahkan pada orang lain. Pegawai lapangan belom bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kinerja yang ada berdasarkan hasil observasi belum maksimal hal ini dapat dilihat dari kualitas pegawai masi rendah. terlihat saat melakukan pekerjaan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan yang di

hasilkan sering tidak konsisten terlihat dari saat mengisi data pada Microsoft excel sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan sangat kurang untuk itu kuantitas perlu ditingkatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Saat melakukan pekerjaan ada beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti saat datang kekantor sering tidak tepat waktu. Dan juga tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas perlu ditingkatkan

Keadaan permasalahan ini akan dapat diatasi dengan baik apabila dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara mengadakan program Pelatihan bagi pegawai. Jenis Pelatihan (diklat) yang pernah diadakan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara yaitu:

a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan adalah diklat untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS sehingga serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah Negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasi agara mampu melaksanakan tugas jabatan sebagai PNS. : b. Diklat dalam jabatan

Diklat dalam jabatan yang didalamnya terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional, dan Diklat teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi

kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

a) Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV. b) Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III. c) Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II.

d) Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I.

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

a) Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi prasyaratan kompetensi jabatan

perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyaratan kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:

a) Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.

b) Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Untuk lebih jelas penulis membuat gambar dari pelatihan (diklat) tentang jenis dan jenjang Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilihat melalui

gambar di bawah:

DIKLAT PRAJABATAN

DALAM JABATAN



DIKLAT FUNSIONAL DIKLAT KEPEMIMPINAN DIKLAT TEKNIS

1. Keahlian

2. keterampilan

1. Bidang umum

2. substantif

**Gambar 1. Jenis Pelatihan (diklat)**

***Sumber : Dinas PU Provinsi Sulut***

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara Pelatihan yang ada belum terlaksana dengan baik. Dimana pelatihan yang diterapkan hanya menunggu program pelatihan dari pusat tidak ada inisiatif dari instansi untuk melakukan program-program pelatihan. Hal ini berdampak pada Kinerja pegawai yang kurang baik.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul :***“Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara”.***

**1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**1.3 Pembatasan Masalah**

Dari uraian yang terdapat pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya pada bagian Sumber Daya Air. Yaitu tentang pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**1.4 Identifikasi masalah**

Identifikasi masalah pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara dimana masih terdapat beberapa pegawai yang :

1. Belum memahami penggunaan software pembuatan saluran air.

2. Kurangnya pemahaman dalam pengelolahan Microsoft office khususnya

Microsoft excel.

3. Tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas.

**1.5 Tujuan dan Manfaat**

**1.5.1 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**1.5.2 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi yang berkaitan dengan Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara

2. Bagi pihak akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja.

3. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman dalam melaksanakan penelitian ilmiah serta mampu mengemukakan konsep konsep ilmiah yang terkait dengan pendidikan, pelatihan terhadap kinerja serta mampu memecahkan masalah yang sedang terjadi di dinas pemerintah. Di samping itu juga dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk peneliti.

4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan dinas pemerintah atau instansi lain yang menghadapi permasalahan

**3.2 Metode dan Jenis Penelitian**

**3.2.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Metode deskriptif (*Descriptif Metod*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu, Pelatihan kerja serta Kinerja Pegawai.

b. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai pendidikan, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai.

c. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

**3.2.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki

2 variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi variabel independen dan variabel yang dipengaruhi variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja sebagai variabel bebas independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dependen.

**3.3.1 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

**3.3.1.1 Jenis Data**

Menurut Hasan (2003:16) Data diartikan sebagai keterangan tentang suatu hal sebagai sesuatu yang diketahui atau dianggap dapat memberikan gambaran tentang sesuatu keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan waktu dan tempat, serta dapat digunakan untuk mengambil keputusan oleh para pembuat keputusan. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a. Data Primer

Data Perimer menurut Siregar (2016:128), adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. data diperoleh langsung dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulut. Dalam hal ini yaitu data hasil kuisioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh Penulis.

b. Data Sekunder

Data sekunder Siregar (2016:128), adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolahanya. informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulut, absensi pegawai, penilaian kinerja pegawai.

**3.3.1.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data menurut Siregar (2016:130), adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan caramelakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulut.

2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulut yang termasuk dalam sampel penelitian.

3) Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan pelatihan kerja dan kinerja pegawai. dari sumber-sumber seperti buku -buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

**3.4 Populasi dan Sampel**

Menurut Hasan (2003:84), Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian) sedangkan sampel adalah bagian dari populasi

yang diambil melalui cara cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang di anggap bisa mewakili populasi.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 36 pegawai, sesuai dengan karakteristik populasi maka teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau sering disebut *total sampling,* yakni teknik pengambilan sampel bila anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

**4.2 Pembahasan**

1. Dalam mencapai tujuan dari perusahaan tidak lepas dari Kinerja Pegawai sehingga untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya diperlukan suatu Pelatihan dari pimpinan perusahaan agar kinerja yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mengetahui pelatihan kerja variabel bebas yaitu Pelatihan maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukan Pelatihan kerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara sangat kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil analisis nilai koefisien r = 0,800 menunjukan bahwa Pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Kemudian berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara ditemukan nilai koefisien determinasi r2 = 0,641

menunjukan bahwa variasi Kinerja pada Utara sebesar 68,84% dipengaruhi oleh Pelatihan, sedang sisanya 31,16% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan pelatihan kerja bagi pegawai khususnya pada diklat teknis yang lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan serta sikap dari pegawai.

3. Berdasarkam hasil jawaban responden melalui kuisioner ternyata Pelatihan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara sepenuhnya cukup baik dalam penerapannya hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukan kinerja pegawai 68,84% dipengaruhi oleh pelatihan kerja pegawai hal ini membuktikan bahwa Pelatihan yang ada pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara cukup baik dan perlu dimaksimalkan dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Tugas pimpinan adalah mengevaluasi kinerja pegawai, bagi kinerja yang rendah pimpinan perlu memberikan atau mengikut sertakan dalam pelatihan khususnya pelatihan teknis sesuai bidang yang dibutuhkan seperti penguasaan ms.office, cara mendesain gambar, efisiensi waktu dengan demikian kebiasaan bekerja akan semakin baik.

**4.3.2 Implementasi**

Pelatihan yang benar dan baik menghasilkan para pegawai yang mampu memberikan kinerja yang sempurna untuk keberhasilan suatu instansi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis analisis dan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan didapati bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara masi perlu adanya pelatihan

untuk para pegawai hal ini berdasarkan yang penulis lihat di lapangan yaitu terdapat pegawai yang belum memahami dengan jelas penggunaan software khususnya dalam pembuatan gambar saluran air. Masi terdapat pegawai yang belom memahami cara pengelolahan data dalam bentuk Microsoft office khususnya Microsoft excel sehingga pekerjaan tersebut yang menjadi tanggung jawabnya diserahkan pada orang lain. Pegawai lapangan belom bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara metode yang sebaiknya digunakan yaitu :

1. Melakukan pelatihan

Pelatihan perlu dilkukan karena pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi Sulawesi utara terakhir mengikuti pelatihan pada tahun 2008 hal ini mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Dengan adanya perkembagan teknologi yang semakin canggih pegawai perlu melakukan pelatihan kembali.

2. Diklat teknis

Dengan adanya diklat teknis tersebut pegawai akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan, serta sikap tentang pekerjaannya dan lebih mendalami lagi mengenai tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada

sehingga dengan adanya pelatihan yang baik maka hal ini tidak menutup kemungkinan kinerja pegawai pasti akan menigkat.

Dengan kata lain orang yang mendapatkan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Oleh karena itu pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya. Pelatihan yang dilakukan tentunya tidak merugikan instansi tetapi memperbaiki kualitas pekerjaan dari para pegawai.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah permasalan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi sulut.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja pegawai pada Dinas PU Provinsi Sulut masi kurang, dari hasil observasi yang dilakukan ternyata dengan pelatihan yang belum optimal menyebabkan masalah pada kinerja sehinggga kinerja pegawai menjadi belum maksimal.

3. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi r = 0,800

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulut. Nilai koefisien determinasi r2 = 0,641 menunjukan bahwa kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi sulut sebesar 64,1% dipengaruhi oleh pelatihan sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Fasilitas, metode, dan kualitas serta waktu pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai akan memberikan hasil kinerja yang sempurna untuk kesuksesan dan keberhasilan suatu pekerjaan demi kelangsungan instansi/organisasi.

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah provinsi

Sulawesi utara perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja.

2. Pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu diberikan pelatihan.

3. Pimpinan harus memasukan dalam program kerja beberapa jenis pelatihan yang di anggapnya perlu untuk dilakukan.

4. Pegawai yang sudah melakukan pelatihan perlu di evaluasi kembali tingkat pengetahuan, keterampilan, wawasan, serta sikap yang diketahui untuk

program pelatihan yang diberikan.