

PENGARUH (DIKLAT), PROFESIONALISME DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN MAJENE

Amiruddin^{*1}, Mukhtar Hamzah², Haeranah³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹amiruddinlampa@gmail.com, ²mukhtarhamzah61@gmail.com,

³rana090768@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Profesionalisme dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan Bulan April 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh Profesionalisme secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 3) Tidak Terdapat pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 5) Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Profesionalisme, Komitmen dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze: the influence of education and training (Diklat), professionalism and commitment to the performance of employees of the public works and spatial planning department of Majene Regency, as well as the most dominant variables affecting the performance of employees of the public works and spatial planning department of Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency. The time of the study was carried out in April 2022. The research population was the employees of the Majene Regency Public Works and Spatial Planning Office, totaling 62 people. The results of the study show that: 1) There is a partial effect of Education and Training (Training) on the performance of the employees of the Majene Regency Public Works and Spatial Planning Office 2) There is a partial Professionalism influence on the performance of the Majene Regency Public Works and Spatial Layout Office employees 3) There is no partial effect of commitment on the performance of the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency 4) There is a simultaneous positive and significant effect on the performance of the employees of the Majene Regency Public Works and Spatial Planning Office 5) Education and Training Variables (Diklat) which has the most dominant influence on the performance of the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency.

Keywords: Education and Training (Training), Professionalism, Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Dengan demikian, kegiatan tersebut mengandung adanya unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari pegawai pemerintah (Dwiyanto, 2008). Rasa puas masyarakat dalam pelayanan publik akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini, dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga unsur pokok yaitu biaya yang relatif lebih murah, waktu untuk mengerjakan relatif lebih cepat dan mutu yang diberikan relatif lebih bagus.

Pemerintah yang di dalamnya identik dengan aparatur negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi Negara berkewajiban memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, karena pemberian pelayanan umum oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan adalah merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara (Adisasmita, 2012). Aparatur negara sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Sebab pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan. Oleh sebab itu hanya pelanggan (masyarakat) yang dapat menentukan kualitas pelayanan dan masyarakat pula yang dapat menyampaikan apa dan bagaimana kebutuhan masyarakat (Dwiyanto, 2008).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. PNS tersebar di berbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional. Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan PNS, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene mempunyai tugas pemerintah daerah bidang Jalan, Jembatan, bangunan gedung, Irigasi, Penataan ruang dalam hal memeriksa, mengecek, mengkoordinasikan, mengontrol dan mengawasi pelaksanaan kewenangan otonomi daerah.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan adalah merupakan amanah Undang-Undang dimana dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 31 Ayat 1 disebutkan bahwa “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”. Berdasarkan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan pegawai negeri sipil pada dasarnya untuk meningkatkan profesionalisme yang mengarah kepada keberhasilan tugas secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan Pelatihan pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan pelatihan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai negeri sipil, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan di landasi kepribadian dan etika Aparatur Negara sesuai dengan kebutuhan instansi.

Pelatihan teknis merupakan pelatihan yang memberikan keterampilan atau penguasaan teknis di bidang tertentu bagi pegawai negeri sipil sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan pelatihan teknis dilaksanakan adalah untuk meningkatkan dan memantapkan pelatihan pegawai negeri sipil dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Permasalahan lain yang sering terjadi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berupa aktivitas belajar lebih bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta pelatihan tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sering kali menjadi tidak layak, ketika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan didasarkan hanya sebagai aktivitas rutin tahunan dan bukan menjadi kebutuhan dalam meningkatkan pelatihan pesertanya, sehingga ketika diklat berakhir maka berakhir pula pelatihan yang ingin dicapai.

Idealnya pendidikan dan pelatihan mampu menghasilkan tenaga yang kompeten yang dapat menunjukkan sikap profesional dan skill yang lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan teknis tersebut. Namun kenyataannya, pelatihan teknis yang melibatkan begitu banyak ide dan aktivitas positif meningkatkan kinerja dan keterampilan pesertanya, akhirnya hanya menjadi tempat berkumpul dan wahana hiburan sesaat bagi para peserta tanpa menyadari ada hal yang sangat penting terlewatkan yaitu menjadi individu yang meningkat kinerjanya.

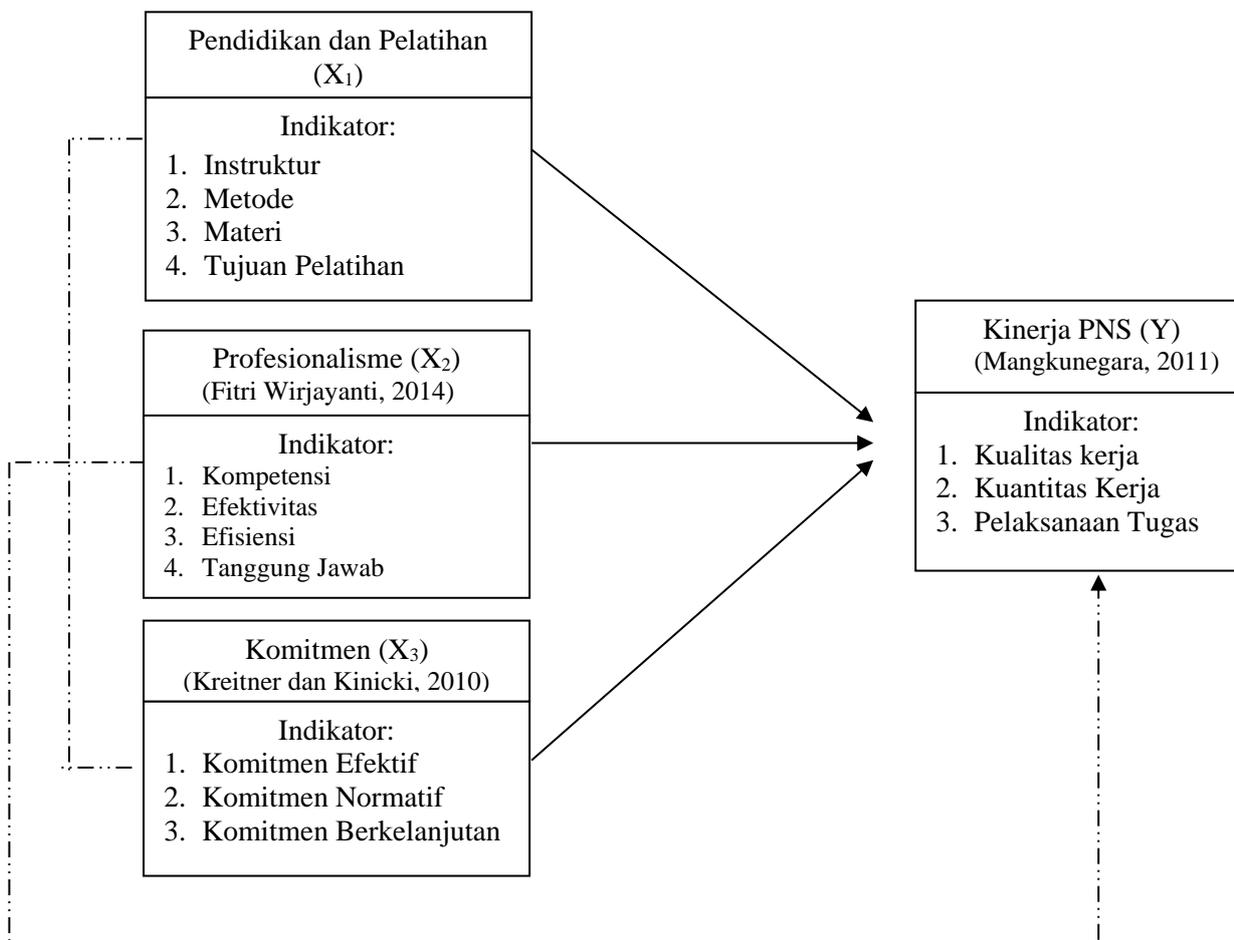
Selain pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang menjadi salah satu permasalahan dalam hal peningkatan kinerja pegawai, profesionalisme juga menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan agar kinerja yang diberikan oleh pegawai lebih meningkat. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya, dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat.

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien. Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan

serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



HIPOTESIS

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
2. Diduga profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
3. Diduga komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
4. Diduga pelatihan, profesionalisme dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

5. Diduga pendidikan dan pelatihan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang beralamat pada Jl. Jend. Ahmad Yani (km.4) Poros Majene - Mamuju Telp. 0422-21008. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian yaitu seluruh pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang berjumlah 62 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi pendidikan dan pelatihan, profesionalisme, komitmen dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Pendidikan dan Pelatihan (X ₁)	1	0,420	0,252	0,001	Valid
		2	0,689		0,000	
		3	0,861		0,000	
		4	0,601		0,000	
		5	0,784		0,000	
		6	0,622		0,000	
		7	0,701		0,000	
		8	0,799		0,000	
2.	Profesionalisme (X ₂)	1	0,661	0,252	0,000	Valid
		2	0,747		0,000	
		3	0,804		0,000	
		4	0,800		0,000	
		5	0,774		0,000	
		6	0,826		0,000	
		7	0,476		0,000	
		8	0,824		0,000	
3.	Komitmen (X ₃)	1	0,687	0,252	0,000	Valid
		2	0,825		0,000	
		3	0,731		0,000	
		4	0,829		0,000	
		5	0,806		0,000	

		6	0,657		0,000	
4.	Kinerja Pegawai (Y)	1	0,594	0,252	0,000	Valid
		2	0,831		0,000	
		3	0,694		0,000	
		4	0,802		0,000	
		5	0,821		0,000	
		6	0,788		0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach’s alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach’ alpha $> 0,70$. Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	8	0,844	Reliabel
2.	Profesionalisme (X_2)	8	0,883	Reliabel
3.	Komitmen (X_3)	6	0,847	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	6	0,843	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

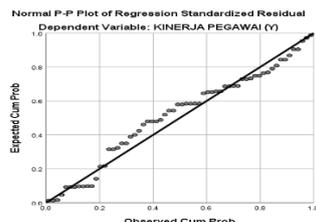
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.8709677
	Std. Deviation	2.38559003
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.065
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 26

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

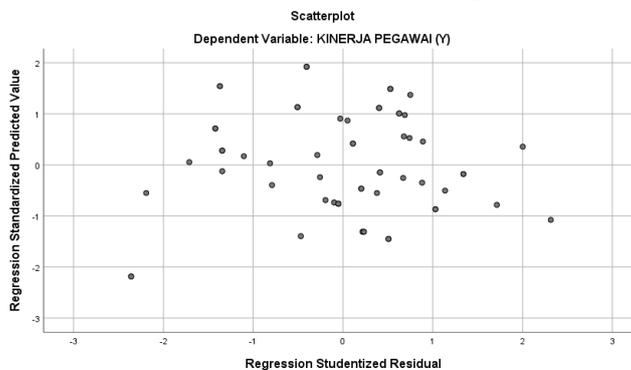
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	0,625	1,601	Bebas Multikolinearitas
2.	Profesionalisme (X_2)	0,679	1,473	Bebas Multikolinearitas
3.	Komitmen (X_3)	0,823	1,215	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 26

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil perhitungan regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-1.529	2.018	.452
	PENDIDIKAN & PELATIHAN (X1)	.629	.059	.000
	PROFESIONALISME (X2)	.129	.053	.018
	KOMITMEN (X3)	.056	.069	.426

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = -1,526 + 0,629X_1 + 0,129X_2 + 0,056X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = -1,526 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar -1,526.
2. Koefisien $X_1 = 0,629$. Koefisien pendidikan dan pelatihan bernilai positif maka variabel pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai pendidikan dan pelatihan meningkat sementara profesionalisme dan komitmen tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika pendidikan dan pelatihan berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,629%, asumsi variabel yang lain (pemberian profesionalisme dan komitmen) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,129$. Koefisien pemberian profesionalisme bernilai positif maka variabel profesionalisme memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel profesionalisme meningkat sementara variabel pendidikan dan pelatihan dan komitmen tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika profesionalisme berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,129%, asumsi variabel yang lain (pendidikan dan pelatihan (X_1) dan Komitmen (X_3)) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,056$. Koefisien komitmen bernilai positif maka variabel komitmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila komitmen meningkat sementara variabel pendidikan dan pelatihan dan profesionalisme tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika komitmen berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,056%, asumsi variabel yang lain (pendidikan dan pelatihan (X_1) dan komitmen (X_3)) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

Uji t (pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Pendidikan dan Pelatihan	10,631	2,001	0,000	Berpengaruh
2.	Profesionalisme	2,430		0,018	Berpengaruh
3.	Komitmen	0,801		0,426	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 62-3-1) = (0,025 ; 58)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,001. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pendidikan dan Pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 10,631 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Profesionalisme (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,430 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti profesionalisme (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 0,801 < t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,426 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini berarti komitmen (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji F

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Keterangan
82,035	2,76	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df2 = n- k-1$, sehingga $df1 = 3$ dan $df2 = 62-3-1 = 58$. Nilai $F_{tabel} = 2,76$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (82,035 > 2,76)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7 Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.809	.799	1.188	2.197
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), PROFESIONALISME (X2), PENDIDIKAN & PELATIHAN (X1)					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,809 atau 80,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pendidikan dan pelatihan adalah 10,631 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Dita Aditya Ramadhani,dkk (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Debby Endayani Safitri,dkk (2020) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh tetapi disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene masih perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jubaer Kafau,dkk (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Riza Rezita (2015) Secara parsial, pendidikan dan

pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

2. Pengaruh Profesionalisme (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} adalah 2,430 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti profesionalisme yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan pegawai yang bekerja selalu mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel profesionalisme. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik profesionalisme maka Kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

Menurut Wibowo (2014:217) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rikha Handayani tahun (2013) Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada bank mandiri medan. Menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa profesionalisme memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan Kinerja yang menonjol.

3. Pengaruh komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} komitmen adalah 0,801 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,426 > 0,05$ dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rachmi (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Ramli (2018) dengan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Manado Selatan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel komitmen kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai tanggapan kuesioner tidak tinggi pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene memiliki kapabilitas yang tinggi dalam bekerja.

4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan, profesionalisme dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mana F_{hitung} adalah 82,035 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,76$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah mendapatkan pendidikan dan pelatihan agar pemahaman dari pekerjaannya serta keterampilannya dapat semakin meningkat dalam bekerja, sikap profesionalisme dari pegawai sudah baik dan perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan dan komitmen yang tinggi dari pegawai akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,771, ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 77,1%, profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 16,9% dan Komitmen mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 5,1% Sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar

memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Implikasi temuan ini mengindikasikan bahwa dalam pencapaian kinerja yang baik pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene akan tercapai jika pegawai bekerja dengan profesional.
3. Tidak Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat), profesionalisme dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian Karena begitu penting bagi pegawai, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, instansi perlu untuk mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan diklat baik yang bersifat teknis, fungsional maupun kepemimpinan. Pimpinan sebaiknya lebih sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan agar bawahan lebih merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam memberikan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*”

Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9

Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro

Gilbert, J.K. 2010. *The role of visual representations in the learning and teaching of science*. *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching*, Volume 11, Issue 1

Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta. Hamalik, 2015. Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81- 94.

Hasibuan, Malayu.SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Rivai, 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Suwatno & Priansa,D.2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Syaiful Bahri Djamarah. 2010. *Psikologi Belajar*, Jakarta : Rineka Cipta,

Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.

Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.