

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Abdul Rahman^{*1}, Andi Djalante², Reynilda³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Rahman@gmail.com, ²andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id, ³reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh pelatihan, terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Pengaruh Pelatihan , terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 48 responden. Metode

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang, pada variabel Pelatihan berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai pada variabel ketiga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada uji simultan yaitu variabel pelatihan, Pelatihan , dan Hasil Determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Pelatihan , Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of training on the performance of staff at the Water Resources Management Office in the Sidenreng Rappang Regency. 2) The effect of career development on the performance of water resources management office staff in the Sidenreng Rappang district. 3) The influence of work discipline on water resources management office staff in Sidenreng Rappang district.

This research uses quantitative methods. The research was conducted at the water resources management office in the Sidenreng Rappang district. This study distributed questionnaires to 48 respondents. The results showed that training has a positive and significant effect on the performance of employees of the Water Resources Management Office of Sidenreng Rappang Regency, on the variable career development has a negative effect on the performance variable of employees of the Water Resources Management Office of Sidenreng Rappang Regency, on the third variable work discipline has a positive and significant effect on performance of employees.

In the simultaneous test, namely the variables of training, career development, and work discipline, have a positive and significant effect on employee performance

Determination test has a contribution to employee performance of 53.2%, while the rest is influenced by variables others not included in the study.

Keywords: Training, Career Development, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persoalan karier bagi sumber daya manusia memang merupakan determinan yang sangat penting mengingat Aparatur Sipil Negara memiliki tugas ganda, selain dituntut

harus mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara adil dan transparan, Aparatur Sipil Negara juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut hanya akan terealisasi jika didukung dengan Pelatihan karier yang profesional. Namun saat ini keberadaan sumber daya manusia yang profesional di berbagai lembaga perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dapat direalisasikan secara optimal.

Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki formasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dan terperinci dan rutin, menurut Handoko, (2016). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi kinerja pegawai. Pelatihan yang telah diterima oleh para pegawai kemudian ditempatkan pada posisi kerja maka akan memerlukan program pelatihan yang tersusun dan berkesinambungan dari waktu -kewaktu

Program pelatihan merupakan aktivitas yang membantu para pegawai untuk merencanakan karier masa depan mereka di instansi mereka bekerja, sehingga mereka dapat keterampilan diri secara maksimum. Karena instansi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pelatihan dan merencanakan sendiri keterampilan masing-masing. Untuk mendapatkan keterampilan maka dibutuhkan pelatihan guna mendapatkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, bagi SDM, sebagai konsep pelatihan secara terus menerus dilakukan dan tidak bisa disepelekan jika ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing. Karena pelatihan merupakan human investment menurut Simamora (2014) bahwa pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

Berkaitan dengan pelatihan, maka permasalahan pelatihan pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang adalah para pegawai hanya bekerja secara monoton dan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Secara empiris tentang pelatihan, yaitu bahwa setelah pelatihan di ikuti oleh para pegawai, maka pegawai tersebut tidak memberikan hasil sesuai harapan yang diharapkan oleh dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, karena banyak pegawai yang ditempatkan pada posisi kerja yang baru atau mutasi di tempat yang baru, tanpa mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan kinerja sehingga para pegawai pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidrap tidak dapat meningkatkan kinerjanya dan mereka kembali bekerja secara rutinitas seperti mereka bekerja di tempat sebelumnya tanpa adanya terobosan baru.

Berbicara mengenai pelatihan maka tidak bisa terlepas dengan kata Pelatihan , karena kata Pelatihan ditujukan bagi pegawai yang baru maupun yang lama agar dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta secara nyata sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas sebagai kinerja terbaik bagi tugasnya. Simamora (2014) mendefinisikan Pelatihan sebagai sumber daya manusia adalah aktivitas Pelatihan terhadap organisasi, penyediaan landasan untuk bekerja agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan dimana mereka bekerja.

Pelatihan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi. Setiap pimpinan/atasan perlu melakukan Pelatihan sumber daya manusia, sebab melalui

Pelatihan ini akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan yang di harapkan dapat terealisasi dengan baik. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Rivai (2015) bahwa Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pelatihan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah Pelatihan mencakup latihan dan pendidikan sebagai sarana peningkatan keterampilan pengetahuan umum. Menurut Rachmawati (2018), mengemukakan bahwa Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang yang bertujuan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Dari hasil observasi awal pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu pengembangan karier. Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karier pegawai yaitu program Pelatihan belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja pegawai, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja pegawai. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan Pelatihan yang sesuai dengan standar International Organization for Standardization (ISO).

Program pelatihan dapat kolaborasi dengan program Pelatihan karena merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan investasi sumber daya manusia. Program pelatihan dan Pelatihan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang di rekrutmen untuk membantu program ini. Pelaksanaan pelatihan dan Pelatihan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas organisasi, yang mana Sumber daya manusia merupakan asset utama yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Selain faktor pelatihan dan Pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidrap, faktor lainnya adalah faktor disiplin, karena kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja bagi pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, sesuai yang dikemukakan oleh Rivai, (2015). disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Uraian tersebut diatas, dikemukakan pula oleh Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pimpinan untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak kantor dinas PSDA, kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas kerja karena nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi, kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan instansi tempat pegawai bekerja.

Disiplin kerja akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

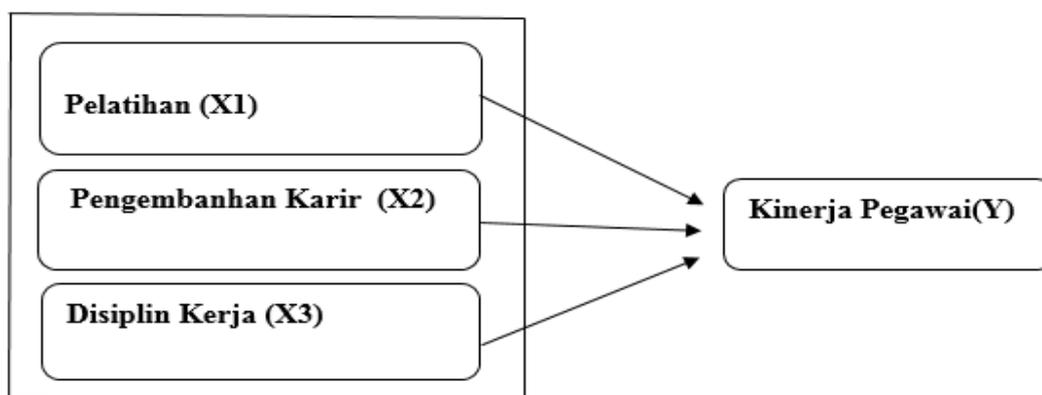
menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin baik disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja pemerintah.

Berdasarkan observasi di lapangan ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yakni masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang bertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi oleh penyelenggara pelayanan publik.

Ketiga variabel tersebut diatas yaitu pelatihan dan Pelatihan dan keberadaan disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap, untuk pencapaian hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan. baik kinerja secara individu, kinerja kelompok, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Simanjuntak, (2014). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan. Kemudian faktor psikologis, persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian guna untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. Untuk dapat membahas penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran kerangka konseptual penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

Garis panah = Secara Parsial

Garis Panjang = Secara Simultan

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Pelatihan , berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap,
2. Diduga Pengembangan karir, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.
3. Diduga Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap,
4. Diduga Pelatihan , Pengembangan karir dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari: data primer yang dalam penelitian ini akan diperoleh data dari responden, melalui kuesioner yang disebar dan data sekunder yaitu berupa literatur-literatur kepustakaan yang digunakan sebagai dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan: kuesioner dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. yang diberikan kepada responden merupakan beberapa pertanyaan yang sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validasi

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,854	0,2845	0.000	Valid
	2	0,647	0,2845	0.000	Valid
	3	0,947	0,2845	0.000	Valid
	4	0,824	0,2845	0.000	Valid
	5	0,682	0,2845	0.000	Valid
Pelatihan (X1)	1	0,666	0,312	0.000	Valid
	2	0,931	0,312	0.000	Valid
	3	0,795	0,312	0.000	Valid
	4	0,890	0,312	0.000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,699	0,312	0.000	Valid
	2	0,853	0,312	0.000	Valid
	3	0,773	0,312	0.000	Valid
	4	0,784	0,312	0.000	Valid
	1	0,856	0,312	0.002	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Disiplin kerja (X3)	2	0,917	0.312	0.000	Valid
	3	0,862	0.312	0.000	Valid
	4	0,787	0.312	0.000	Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel pelatihan sebagai(X1) kemudian variabel Pengembangan karir sebagai variabel (X2) dan variabel disiplin kerja sebagai variabel (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60* untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,865	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,843	Reliabel
Pengembangan karir (X ₂)	0,782	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,871	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel Pelatihan (X1), Pengembangan karir (X2) maupun variabel Disiplin Kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	5.009	1.752		2.859	0,006
Pelatihan (X1)	0,369	0,079	0,498	4.680	0,000
Pengembangan Karir(X2)	-0,005	0,062	- 0,008	-0,077	0,936
Disiplin Kerja (X3)	0, 293	0,074	0,424	3.966	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

$$Y = 5,009 + 0,369 X1 - 0,005 X2 + 0,293 X3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 5.009 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu

Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3), itu mengalami kenaikan kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap maka mengalami kenaikan dengan nilai 5,009, dengan ketentuan variabel lain konstan tidak berubah.

2. β_1 (nilai koefisien regresi X1) 0,369 mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X1) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap akan meningkat sebesar 0,369
3. β_2 (nilai koefisien regresi X2) -0,005 mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan karir (X2) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap akan menurun sebesar -0,005.
4. β_3 (nilai koefisien regresi X3) 0,293 mempunyai arti bahwa jika Disiplin Kerja(X3) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap (Y) juga akan meningkat sebesar 0,293.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	Nilai Thitung	Sig	Kesimpulan
1	Pelatihan (X1)	4.680	0,000	Signifikan
2	Pengembangan karir (X2)	-0,077	0,935	TidakSign
3	Disiplin Kerja(X3)	3.966	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji t, menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Pelatihan , Pengembangan karir dan Disiplin Kerja terhadap dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap secara parsial memiliki nilai t hitung berturut-turut yaitu Pelatihan sebesar 4,680 dan nilai sign 0,000 yang dapat diartikan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Untuk variabel Pengembangan karir mempunyai nilai minus -0,077 sehingga dikatakan tidak berpengaruh, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3.966, sehingga dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pelatihan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum Squares	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi	80.894	3	62.965	16.690	0.000 b
Residual	71.085	44	1.690		
Tootal	1.51.978	47			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel Pelatihan, Pengembangan karir, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. Secara simultan memiliki nilai F hitung sebesar 16.690, dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan F tersebut, menunjukkan nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Pengembangan karir dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

Uji Koefisien Determinasi

Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap.yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730a	.532	.500	1.27105	1.748
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.532 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; Pelatihan , Pengembangan karir dan Disiplin Kerja, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap, sebesar 53,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t pada variabel pelatihan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syuriansah, (2021) dengan judu;, Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sumber daya air Propinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dinas PSDA. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sulistiandi (2019) dengan judul; Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sumber daya air propinsi Jawa Timur, Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penempatan dan pelatihan.

Hasil pelatihan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dimaknai bahwa pelatihan yang dilakukan oleh BKPSDM kabupaten Sidenreng Rappang mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin sering pelatihan yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya

pelatihan keterampilan pegawai pun akan meningkat. artinya pelatihan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian tersebut diatas, sejalan dengan teori yang mendasari penelitian ini dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2016) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan mengenai pembentukan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan menghasilkan keterampilan dan lebih produktif. Begitu pula teori yang di kemukakan oleh, Rivai (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar dapat memperoleh peningkatan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Dengan pengertian tersebut diatas maka pelatihan dapat di artikan sebagai proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan baik pada pegawai yang baru maupun bagi pegawai yang lama .

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan bahwa Pelatihan dapat memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dan terperinci dan rutin sehingga dapat menentukan efektifitas, efisiensi kinerja pegawai. Pelaksanaan program pelatihan dapat membantu para pegawai untuk merencanakan karier masa depan mereka, sehingga mereka mendapatkan keterampilan diri secara maksimum. Untuk mendapatkan keterampilan maka dibutuhkan pelatihan agar para pegawai dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, oleh sebab itu maka sebagai konsep pelatihan harus secara terus menerus dilakukan jika ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing karena pelatihan merupakan human investment.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel pengembangan karir menunjukkan hasil negatif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jamaluddin (2019), dengan judul Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Minahasa. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif terhadap pengembangan karir. Namun berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar (2018), dengan judul Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Sumatra Selatan, dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengembangan karir menunjukkan hasil negatif atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dimaknai bahwa dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang adalah pemekaran dinas pekerjaan umum, sehingga kesiapan promosi pegawainya masih sangat terbatas sehingga promosi jabatan berdasarkan promosi ditetapkan oleh BKPSDM Kabupateng Sidenreng Rappang dari pegawai dinas lainnya atau berdasarkan penunjukan langsung dari pimpinan tanpa melalui proses promosi jabatan seperti prestasi kerja, promosi jabatan didasarkan dengan pengalaman kerja atau lamanya bekerja, tidak didasari dengan aspek pengembangan karir (development) yang didasari dengan aspek intelektual yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut diatas, jika di kaitkan dengan teori yang di kemukakan oleh Armstrong (2016), bahwa Pengembangan karir adalah proses yang berlangsung yang

memungkinkan orang untuk maju dari keadaan sekarang dengan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi sangat diperlukan. Menurut Decenzo dan Robbins (2016), Pengembangan karir pegawai berusaha untuk menanamkan proses penalaran untuk meningkatkan kemampuan seseorang serta memahami dan menginterpretasikan knowledge dari pada menanamkan fakta, dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang berorientasi kemasa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan sekarang menuju keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi sangat diperlukan.

Berdasarkan dengan teori yang mendasari penelitian tersebut diatas maka selayaknya hasil penelitian berpengaruh positif, oleh sebab itu pengembangan karir pegawai harus lebih di perhatikan karena karier seseorang pegawai sangat terkait dengan masa depan dan perjalanan hidup mereka. Oleh karena itu pengembangan karir harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karier yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para pegawai sehingga dapat meningkat menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik dan mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan disiplin kerja serta integritas yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil positif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syamsidar (2018), dengan judul; pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Sumatra Selatan. Penelitian ini terdapat pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai determinasi sebesar 65,8 % dan sisanya tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian lainnya yang diteliti oleh Hasan Junaidi (2021), dengan judul; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga disiplin kerja memiliki suatu relasi yang besar serta efektif terhadap para kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil Disiplin kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin pegawai dinas PSDA mempunyai kedisiplinan yang bagus sehingga menghasilkan kinerja sesuai harapan. Dan para pegawai PSDA selalu patuh terhadap setiap instruksi/perintah dari atasan, Pegawai PSDA mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh pimpinan agar pegawai terhindar dari kecelakaan. Dengan disiplin kerja, pegawai PSDA mampu membentuk kinerja pegawai terhadap pekerjaannya. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, hal tersebut karena pegawai bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh; Sugeng Haryono (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan tertib dan tanpa paksaan dari siapa pun, dikemukakan pula bahwa disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang

seharusnya berlaku di dalam suatu lingkaran tertentu. Oleh karena itu apapun yang terkait dengan sikap disiplin itu tujuannya untuk mengarahkan pegawai agar dalam dirinya tersebut memiliki sikap dan tindakan yang baik.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di kaitkan dengan teori yang mendasari penelitian ini maka dapatlah dimaknai bahwa, disiplin kerja sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin baik disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja, Secara Simultan

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menghasilkan angka yang positif dan signifikan, bahwa variabel bebas, yakni pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori menurut Sofyan (2018) merupakan proses pelatihan dengan tujuan membentuk keterampilan, pengetahuan maupun perilaku bagi seseorang agar dapat bekerja dengan baik. Pada teori pengembangan karir yang menurut; Decenzo (2016), adalah proses mempersiapkan orang atau para pegawai untuk maju dalam kondisi sekarang menuju kondisi yang lebih baik dengan jabatan yang lebih tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas. Sedangkan pengertian disiplin kinerja, menurut Hasibuan (2014) bahwa pengertian disiplin adalah kesadaran dari seorang pegawai yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran untuk mentaati semua peraturan maupun norma sosial yang berlaku di tempat kerja yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi kerja dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pelatihan, pengembangan karir, maupun disiplin kerja secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

1. Hasil variabel pelatihan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang hal ini disebabkan karena pelatihan yang dilakukan oleh BKPSDM mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin sering pelatihan yang diberikan maka kinerja para pegawai juga semakin meningkat karena dengan adanya pelatihan keterampilan pegawai pun akan meningkat.

2. Hasil uji t pada variabel pengembangan karir menunjukkan hasil negatif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil pengembangan karir menunjukkan hasil negatif atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini didasarkan bahwa promosi jabatan berdasarkan pada Promosi jabatan tidak didasari dengan aspek pengembangan karir (*development*) yang didasari dengan aspek intelektual.
3. Hasil uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil positif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin pegawai mempunyai kedisiplinan yang bagus sehingga menghasilkan kinerja sesuai harapan. Dan para pegawai selalu patuh terhadap setiap instruksi/perintah dari atasan..
4. Hasil olahan data menunjukan dimana F-hitung memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, yakni pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2012). Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice 12th edition.
- Asep. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sumber daya air provinsi Jawa Timur.
- DeCenzo., dan Stephen, P. Robbins. (2010). Fundamentals of Human Resource Management, 10th edition. USA.
- Dessler, Gary. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Indeks.
- Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 221-234.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung. Pustaka Setia. Bandung.
- Haryono, Sugeng. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. jurnal Ilmian Kependidikan vol. 3 no. 3.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Nurhasanah. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*.
- Rahmawati. (2018). *Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah KC Malang)*.
- Riska, apriani. (2021). *Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sumber daya air Provinsi Jawa Barat*.
- Rivai, Veitzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosmawati. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan*.
- Siagia. (2016). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2016). *Hukum Perdata Indonesia (Edisi Pertama)*. Penerbit Prenadamedia. Jakarta.
- Sofyan. (2016). *Manajemen Operasi dan Produksi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Syamsul, Kurniawan. (2016). *Transformasi Pelayanan Publik. Pembaharuan*. Yogyakarta.
- Waldman, at.al. (2006). *Cultural And Leadership Predictors Of Corporate Social Responsibility Values Of Top Management: A Globe Study Of 15 Countries*. *Journal Of International*.