

## **PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GORONTALO**

Ikhlusal Amalriadna Abubakar<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Raflin Hinele<sup>3</sup>

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

Email: ikhlusalabubakar@gmail.com

---

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of employee training on work productivity at the public works and spatial planning office of Gorontalo Regency. Data collection in this study was conducted using primary data, obtained directly from the study site through surveys/questionnaires. The sampling technique employed was purposive sampling, with a total sample of 40 civil servants. The analysis tool used in this study was simple linear regression analysis. With data processing conducted using SPSS 29. This results of the simple linear regression analysis indicate that, partially, employee training has a positive and significant effect on work productivity. This study reveals that the training variable accounts for 59.8% of the effect on work productivity, while the remaining 42.2% is affected by other variables not examined or explained in this study.*

**Keywords:** *Employee Training; Work Productivity; Purpose Sampling*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data diambil langsung pada lokasi penelitian menggunakan angket/kuisisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 40 PNS. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 29. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Pelatihan Tenaga Kerja; Produktivitas Kerja; Purposive sampling*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Jika dikelola secara efektif dan tepat, manusia dapat menjadi potensi perusahaan, jika tidak, mereka akan menjadi beban. Persoalan manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada peningkatan efisiensi sumber daya manusia perusahaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh masalah pengembangan pegawai. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, produktivitas karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan harus ditingkatkan.

Saat ini, Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia telah lama menjadi topik pembahasan dan pemikiran. Sejak Indonesia harus berhadapan dengan masalah berkurangnya pendapatan negara untuk membiayai pertumbuhan, topik ini baru-baru ini kembali menjadi perhatian. Krisis keuangan yang berkepanjangan dan lingkungan politik yang tidak stabil dapat mengganggu hasil dan efisiensi perusahaan. Dengan kata lain, masalah produktivitas ini telah berkembang sejak Indonesia dipaksa untuk berpartisipasi dalam perdagangan internasional, terutama mengingat kecenderungan mata uangnya yang terus merosot.<sup>1</sup> Karena begitu banyak faktor yang memengaruhi produktivitas, topik ini menjadi sangat rumit dan memiliki banyak sisi. Elemen-elemen ini dapat berasal dari dalam atau luar organisasi. Variabel dari luar organisasi yang sangat penting meliputi perselisihan keluarga yang dibawa ke tempat kerja, banyaknya tuntutan karyawan, dan daya beli masyarakat yang rendah.

Karena manusia pada dasarnya memiliki kekurangan, sejumlah tantangan dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk berfungsi sebagai penentu produktivitas. Menurut Frasen (dalam Nugroho, 2000), hambatan manusia dalam sistem organisasi mencakup hambatan yang terkait dengan fisiologi, psikologi, antropometri, gizi, dan masalah klinis (kesehatan). Elemen-elemen ini terintegrasi dalam berbagai cara untuk mengubah sistem yang efisien dan memengaruhi karakter reaksi manusia. Karena manusia adalah makhluk hidup dengan kendala biologis yang sangat sulit atau tidak mungkin diubah, variabel-variabel ini muncul.

Seorang pekerja dikatakan produktif, menurut Ravianto (1986), apabila ia dapat menghasilkan output yang lebih banyak daripada pekerja lain dalam waktu yang sama. Selain itu, produktivitas merupakan makna perbandingan antara total sumber daya yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh.

Berikut ini merupakan tabel standart penilaian kinerja pegawai dan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang :

Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Tahun 2022

No	Skor	Hasil
1.	91-100	Sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5	<60	Buruk

Sumber : Kantor PUPR Kabupaten Gorontalo 2022

Tabel 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo 2024

Perilaku Kerja	2023			2024		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1.Kedisiplinan	10	80	8	10	65	6,5
2.Tanggung jawab	10	75	7,5	10	60	6
3.Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5
4.Kepemimpinan	10	75	7,5	10	65	6,5
<b>Hasil Kerja</b>						
1.Kualitas Kerja	20	85	17	20	80	16
2.Kuantitas Kerja	20	85	17	20	80	16
3.Keterampilan Kerja	20	85	17	20	80	16
<b>Jumlah</b>			<b>82</b>			<b>74,5</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian, Dinas PUPR Kab. Gorontalo 2024

Berdasarkan Tabel 2 standart penilaian produktivitas kerja pegawai dan tabel 1.2 tentang hasil penilaian produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo mengalami penurunan dari tahun 2022 – 2023 di semua aspek dari 82% menjadi 74,5 %.

Kebijakan perusahaan diperlukan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan karena penggunaan tenaga kerja yang efisien dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setelah rekrutmen, seleksi, dan pelantikan, karyawan menjalani pengembangan agar lebih sesuai dengan peran dan

perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu stafnya adalah dengan memberikan pelatihan.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan dikenal sebagai pelatihan. Diharapkan bahwa organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan melalui penerapan pelatihan yang tepat. Baik personel baru maupun yang sudah ada dapat menjadi sasaran pelatihan. Proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru atau yang sudah ada untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai pelatihan, menurut Dessler. Di sisi lain, karyawan yang lebih tua juga memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang kurang baik, memperoleh teknologi, pengetahuan, dan kemampuan baru, serta menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi dan peraturan baru.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Data yang saya dapatkan dilapangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo saat ini memiliki pegawai sejumlah 110 pegawai yang di bagi antara lain PNS berjumlah 40 orang, pegawai kontrak 23 orang dan tenaga abdi 47 orang. Masalah yang penulis temukan di lapangan yaitu masih kurangnya produktivitas kerja pegawai di karenakan beberapa faktor diantaranya yaitu Usia, kurangnya pengetahuan dan rasa ingin tau, dan kurangnya pelatihan-pelatihan maka dari masalah itu penulis melakukan penelitian apa dengan adanya pelatihan tenaga kerja akan berpengaruh pada produktifitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia harus menjadi tujuan pelatihan agar dapat memaksimalkan produktivitas mereka sesuai dengan keterampilan yang diperoleh dan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh sebagai individu. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah karyawan. Sejalan dengan tuntutan kemajuan teknologi kontemporer, pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan baru dalam hal sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan.

Pelatihan karyawan merupakan langkah penting dalam membantu perusahaan mengembangkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pelatihan harus mampu meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja sehingga kegiatan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan etos kerja yang diharapkan. Mengenali dan memahami kebutuhan pekerja di instansi terkait merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas.

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan efisien jika tuntutan ini terpenuhi, dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap bisnis dapat mencapai hal ini jika mengembangkan program pelatihan kerja untuk staf internal dan eksternalnya. Karena keterampilan dan kemampuan karyawan yang rendah berkontribusi pada produksi yang lebih rendah, tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi, dan risiko kecelakaan dan kerusakan yang lebih tinggi di tempat kerja, para pemimpin perusahaan harus memprioritaskan pengembangan staf.

Dengan memberikan pelatihan, perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan produktivitas pekerja, yang juga merupakan hasil dari karyawan yang memiliki sumber daya atau bakat untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Agustina, perusahaan tidak dapat mengabaikan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, organisasi percaya bahwa pelatihan diperlukan baik untuk staf baru maupun yang sudah ada. Karyawan dan bisnis sama-sama memperoleh manfaat dari pelatihan dengan cara yang berbeda. Manfaat pelatihan bagi pekerja meliputi peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh dari pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *puposive sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 40 pegawai ASN dari 110 total pegawai. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan data primer yaitu data diambil langsung pada lokasi penelitian dengan menyebarkan angket/kuisisioner. Analisis data pada penelitian ini antara lain asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji regresi linier sederhana yang diuji secara statistik menggunakan aplikasi SPSS 29.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam model penelitian. Data yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban responden terkait variabel Pelatihan (X), dan Variabel Produktivitas (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari kuisisioner yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif variabel X dan Y

Descriptive Statistics				Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N		Mean	Std. Deviation	N
X1	4.30	.648	40	Y1	4.35	.580	40
X2	4.43	.549	40	Y2	4.40	.545	40
X3	4.15	.662	40	Y3	4.40	.496	40
X4	4.48	.716	40	Y4	4.48	.506	40
X5	4.43	.501	40	Y5	4.58	.549	40
X6	4.38	.540	40	Y6	4.33	.616	40
X7	4.35	.483	40	Y7	4.60	.632	40
X8	4.40	.496	40	Y8	4.53	.599	40
X9	4.45	.504	40	Y9	4.25	.494	40
X.TOTAL	39.35	2.656	40	Y.TOTAL	39.90	2.590	40

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan dan Produktivitas memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean), sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi data dari variabel hamper sama.

### Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak, digunakan uji normalitas. Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 50, maka digunakan uji *Shapiro-Wilk* untuk uji normalitas, yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan.

- Jika angka sig. Uji *Shapiro wilk* lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.
- Jika angka sig. Uji *Shapiro wilk* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *Shapiro Wilk* :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

<b>Tests of Normality</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.131	40	.083	.955	40	.115
Y	.135	40	.066	.968	40	.312

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. pada uji Shapiro wilk yakni variabel X nilai sig.  $0.115 > 0.05$  dan nilai sig variabel Y  $0.312 > 0.05$  sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur apakah variabel independent memiliki hubungan dengan variabel dependen serta untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. dengan dasar pengambilan Keputusan :

- a. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka memiliki hubungan (berkorelasi)
- b. Jika nilai sig.  $> 0.05$  maka tidak memiliki hubungan ( tidak berkorelasi)

Sedangkan untuk melihat kekuatan hubungan dengan dasar pengambilan Keputusan :

Tabel 5 Dasar pengambilan Keputusan

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah 2024

Berikut hasil uji korelasi *pearson product moment* penelitian ini :

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi

<b>Correlations</b>			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	40	40

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2024

Kedua variabel tersebut dikatakan memiliki korelasi (hubungan) berdasarkan nilai signifikansi variabel X (pelatihan) pada tabel sebelumnya, yaitu  $0,01 < 0,05$ . Kuatnya korelasi antara variabel pelatihan (X) dengan variabel produktivitas (Y) terlihat dari nilai Pearson Correlation sebesar 0,773.

### Analisi Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan Variabel Y, apakah positif atau negative. Nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan Adapun rumus regresi linear sederhana secara umum :

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.234	3.957		2.586	.014
	X	.754	.100	.773	7.514	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 10.234, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0.754. dari hasil tersebut dapat dirumuskan persamaan berikut :

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

$$\hat{Y} = 10.234 + 0.754X + e$$

Berdasarkan persamaan sebelumnya, nilai konstanta adalah 10.234 dan koefisien regresi adalah 0,754, artinya semakin banyak pelatihan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,754. Mengingat koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas adalah 0,001.

### Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan syarat sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan (p-value) > 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima, dan H<sub>1</sub>ditolak artinya tidak ada pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja
- Jika nilai signifikan (p-value) < 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub>diterima artinya terdapat pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji t

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.234	3.957		2.586	.014
	X	.754	.100	.773	7.514	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Dari persamaan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap peroduktivitas kerja, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai t-hitung 7.514 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Persentase pengaruh parsial atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan koefisien determinasi. Semakin kuat pengaruhnya, semakin mendekati angka 1, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R square, yang berkisar antara 0 hingga 1. Hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.587	1.664
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai R Square sebesar 0.598, yang artinya variabel dependen (X) dipengaruhi oleh variabel Independen (Y) sebesar 59.8% dan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

Fungsi sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas. Salah satu tugas utamanya adalah memastikan proses rekrutmen dan seleksi berjalan dengan efektif. Sehingga instansi mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai. SDM dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja serta mempercepat pencapaian tujuan instansi. Selain itu, SDM berperan dalam pengembangan pegawai melalui pelatihan dan program peningkatan keterampilan. Dengan menyediakan kesempatan belajar berkelanjutan, pegawai dapat meningkatkan kompetensi, yang berdampak langsung pada produktivitas dan inovasi dalam pekerjaan

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka. Melalui program pelatihan yang terstruktur, karyawan dapat memahami tugasnya dengan lebih baik dan bekerja lebih efisien. Selain itu, pelatihan membantu meningkatkan adaptasi terhadap perubahan teknologi sehingga pegawai tetap relevan dan kompetitif. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, Perusahaan dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas output. mpegawai yang mendapatkan pelatihan yang sesuai cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Sehingga mampu bekerja lebih cepat dan efektif. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dari jawaban kuisioner yang di isi oleh responden, dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas demi capaian instansi maupun untuk peningkatan wawasan pegawai dan pengembangan karis secara individu. Selain itu pegawai di arahkan untuk mengikuti jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan atau tupoksi pekerjaan masing-

masing pegawai, semakin banyak perhatian yang diberikan oleh instansi maka semakin baik juga produktivitas pegawainya yang akan memberi dampak baik bagi instansi.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka akan meningkatkan produktivitas pegawai selain itu juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan berdampak signifikan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Pendapat responden juga selaras dengan indikasi diatas. Responden menyatakan setuju bahwa pelatihan membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan, pengembangan diri, efisiensi, dan mutu. Diharapkan hal-hal tersebut bermanfaat untuk karir berikutnya, baik dibidang yang ditekuni saat ini maupun di bidang lain diwaktu mendatang. Kesadaran ini mencerminkan perlunya beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi kedepannya. Fenomena ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang sesuai dan tepat dengan memperhatikan pelatih, materi pelatihan, peserta pelatihan, dan apakah menambah pengetahuan merupakan hal yang penting dalam memberikan pelatihan.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rizki Sintia Putri pada tahun 2022 dan Nahya Izza Kamila pada tahun 2023. Yang dimana hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang pelatihan (X) dan produktivitas (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan atau tupoksi kerja pegawai sehingga dapat berguna untuk instansi maupun pengembangan karir dan pengetahuan individu.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Dapat meningkatkan pelatihan untuk para pegawainya, pelatihan yang diberikan harus tepat sasaran sesuai kebutuhan, agar hasil yang di dapatkan dari pelatihan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan bisa menyelesaikan target-target kerja instansi.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel yang dalam penelitian ini belum di cantumkan dan jika dalam pengukuran penelitian masih kurang pada penelitian selanjutnya agar dapat di tambahkan. Sehingga penelitian selanjutnya menjadi lebih baik

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arviana N, Ruswidiono RW. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. *E-Jurnal Manaj Trisakti Sch Manag*.
- Bernantha Juverga. Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Bintan.
- Dalimunthe MB. Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat Tahun 2018. *Tesis*.

- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, Yuslim. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *J Ilm Mhs Merdeka EMBA*. 2024;3(1):306-323.
- Ekonomi F, Manajemen P, Daya S, Universitas M, Jambi B. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi (Sertifikasi) pada Bidang Bina Kontruksi dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi Okta Verdino. *Sci Manag Students Res J*.
- Fata R. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan. Published online 2013:8-33.
- Finamore P da S, Kós RS, Corrêa JCF, et al. pengaruh pelatihan. *J Chem Inf Model*. 2021;53(February):2021.
- Fransiskus V. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Pemerintah*. 2016;4(4)(4):1475-14788.
- Frinelya L. Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Published online 2020:127. h
- Hamzah M. Pengaruh (Diklat), Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Majene. *Cash Flow J Manaj*. 2023;2(1):58-71.
- Irfan M, Richard Mataputun D, Keperawatan Sumber Waras Jakarta Korespondensi A. Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Bisnis, dan Kewirausahaan*. 2021;1(1):15-26.
- Kamilla NI, Nurhidayah, Novianto AS. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *Riset, J Prodi, Manaj Fak Manaj Unisma, Bisnis*. 2023;13(01):510-518.
- Kanafiah K, Prahiawan W, Suherna S. Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *J Ris Bisnis dan Manaj Tirtayasa*. 2021;5(2):186-199.
- Lestari Ayu Widya. Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pan Pacific Insurance Cabang Medan. Published online 2016.
- Maulida H, Pratama A. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krisbow Indonesia. *J Arastirma*. 2024;4(1):96-107. doi:10.32493/arastirma.v4i1.35035
- Muflihin MH. Penilaian Produktivitas Kerja. *J Pemikir Altern Kependidikan*. 1998;14(2):1-9.
- Panjaitan M. Indikator Produktivitas. *Manag Anal J*. 2019;3(12):1-12.
- Pattihahuan L, Mukti AH, Adiawaty S. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kompetensi Pegawai Dan Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Peserta Pelatihan Di Bni Corporate University. *J Ilm Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*.
- Rusdil, Yuliasri, Zuripal. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *J Ilm Ilmu Manaj*. 2020;2(2):72-84.
- Sad Windu Wisnu Broto F. IBM Karang Taruna Petungsewu: Revitalisasi Organisasi. *ASAWIKA Media Sos Abdimas Widya Karya*. 2017;1(02):1-8. doi:10.37832/asawika.v1i02.30
- Safitri DE. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *J Dimens*. 2019;8(2):240-248. doi:10.33373/dms.v8i2.2154

Salindang R. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Manajemen*. Published online 2011.

Satria RO, Kuswara A. BANDUNG. Published online 2013:74-83.

Satuan P, Pamong P, Satpol P, Kota PP. MM Journal STIE YPUP Makassar. 2021;2(04):92-107.

Sri Nawi Turnip. pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja kota jambi. *Braz Dent J*. 2022;33(1):1-12.

Subyantoro A, Mardiana T, Hasan ZM. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol 19.; 2022.

Sukardi dewa ketut. metode penelitian. *Anal Standar Pelayanan Minimal Pada Instal Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*. 1986;3:65.

Wahyuningsih S. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *J War*. 2019;60(April):91-96.

Zulkarnaen W, Suarsa A, Kusmana R. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet