**Pengaruh Diklat, Integritas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan**

**Arif Musrifin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

ariflayap@gmail.com

Abstrak

Arif Musrifin, Npm.1811.32202.4710, Pengaruh Diklat, Integritas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, Dibawah Bimbingan, Lanny Purnama Kosasi Dan Yudi Rahman, 2020. Tujuan yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat, integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabeldiklat, integritas dan disiplin kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan yang berjumlah 47 orang sedangkan untuk teknik pengolahan data menggunakan kuantitatif dengan aplikasi SPSS dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama diketahui variabel diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis kedua variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis ketiga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis keempat variabel diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui variabel integritas berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

**Kata Kunci** *: Diklat, Integritas, Disiplin dan Kinerja*

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Berbicara mengenai pengembangan akan sumber daya manusia (SDM) dari aparatur pemerintah tentu tidak akan terlepas dari peraturan yang mendasarinya yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Ada sejumlah hal dalam Undang-undang tersebut yang perlu digaris bawahi, karena sangat erat kaitannya dengan upaya pengembangan pegawai negeri sipil (PNS). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Berikut beberapa pokok pikiran yang sangat penting dalam peraturan ini yang menjelaskan bahwa Negara membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan agar dapat mewujudkan kepemerintahan yan baik guna menjawab tuntutan nasional dan tantangan global, oleh sebab itulah peningkatan kemampuan kerja pegawai diharapkan dpaat selalu dikembangkan kepada setiap pegawai negeri sipl (PNS) melalui beberapa langkah yang salah satunya adalah kegiatan dan penyelenggaraan sistem pendidikan dan pelatihan jabatan yang biasa disebut dengan diklat. PP No.101 tahun 2000 dalam pasal 2 PP tersebut disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik. Adapun sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.   Selain faktor diklat adapula yang menjadi indikator penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Selama ini kinerja aparatur negara sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja aparatur negara. Alasan mendasar adalah para aparatur negara di nilai kurang produktif, kurang disiplin kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukkan kepada aparatur negara di hampir seluruh instansi pemerintah. Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang kekantor mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan, hal ini terkesan integritas pegwai belum maksimal, menurut Walgito (2013:108) integritas adalah sikap dan perilaku adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek. Secara lengkap sikap merupakan kecenderungan, pandangan, pendapat atau pendirian seseorang untuk menilai sesuatu objek atau persoalan dan bertindak sesuai dengan penilaiannya dengan menyadari perasaan positif dan negatif dalam menghaapi suatu objek kerja. Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, seluruh sumber daya kepada pencapaian disiplin dalam menjalankan tugas pokok, sasaran dan misi teknis yang memunginkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sukarman (2014:78) menyatakan kedisiplin” di artikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Bila dilihat dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa faktor disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam sebuah organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil itu ialah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin PNS. Di dalam peraturan tersebut diatur tentang disiplin, pengaturan disiplin, larangan dan juga kewajiban PNS. Kewajiban PNS yang diatur antara lain pada bagian 3 pasal 3 PP 53 Tahun 2010 menjelaskan yaitu kewajiban PNS,adalah (1) mengucapkan sumpah/janji PNS (2) mengucapkan sumpah/janji jabatansetia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila ,UUD-RI 1945,NKRI dan Pemerintah (3) menaati segala peraturan perundang-undangan (4) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawabmenjujung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS (5) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan /atau golongan (6) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan (7) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara (8) melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil (9) masuk kerja dan menaati jam kerja mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya (10) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan.Pada observasi yang peneliti lakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, selama ini terkait dengan permasalahan diklat selama ini terindikasi terdapat masalah kepegawaian yakni masih adanya pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja yang belum optimal, pihak instansi selama ini sudah memberikan pengembangan bagi pegawai melalui kegiatan diklat, namun hal tersebut belum sesuai dengan harapan sehingga terkesan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai belum maksimal, hal ini terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang menguasai bidang pekerjaan dan teknologi.

Selain itu bila dilihat dari aspek integritas pegawai, masih terdapat pegawai dalam bekerja belum menunjukkan kode etik dan moral yang baik dalam bekerja dan tidak konsisten dalam sikap dan perilakunya dalam bekerja sehingga kerap kali menghambat kinerja pegawai.

Aspek disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan selama ini ditemukan, seperti masih kurangnya disiplin pegawai dalam menjalankan kewajiban sehari-hari, kurangnya tepatnya waktu dalam bekerja serta sering terlambatnya pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta keluar masuk dalam bekerja pun masih terkesan kurang disiplin, sehingga akibat permasalahan ini terkadang mengganggu jalannya kegiatan pekerjaan baik yang ada dikantor maupun yang ada dilapangan. Akibat hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai menjadi kurang optimal, yang mana masih terdapat pegawai dalam bekerja nunggu perintah, atau pegawai yang kurang memahami program dan rencana kerja.Melihat dari beberapa fenomena tersebut, maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Diklat, Integritas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakahdiklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan?
2. Apakahintegritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan?
3. Apakahdisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan?
4. Apakah diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan?
5. Diantara variabeldiklat, integritas dan disiplin kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan?

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Landasan Teori**
		1. **Pendidikan dan Latihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diterapkan untuk melakukan pekerjaan spesifik. Pendapat yang mengemukakan perbedaan antara pelatihan dan pendidikan antara lain dikemukakan oleh Notoadmojo dan soekidjo (2013:88) Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu.Moekijat, (2013:5) latihan itu menunjukkkan setiap proses untuk menunjukkan keterampilan, pengetahuan dan bakat yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu dalam suatu lembaga yang khusus. Jadi disamping keterampilan dan pengetahuan juga sebagai pengembangan bakat pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu. Sogiyono (2014:10), menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap. Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil, terutama untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, keterampilan, menciptakan pola pikir dan pengembangan metode kerja yang lebih baik serta pembinaan karier. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Musanef (2013:80), tujuan dan harapan dalam pelaksanaan diklat adalah :

1. Mewujudkan profesionalisme pegawai melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan
2. Mewujudkan produktivitas kerja pegawai melalui pola kerja yang efektif, efisien dan terpadu
3. Mewujudkan sikap dan perilaku pegawai yang disiplin
4. Mewujudkan pengabdian dan keteladanan
5. Menunjang dalam memiliki etos kejuangan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas
6. Menyiapkan pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan membantu menyiapkaan pegawai untuk menduduki jabatan struktural dan fungsional dalam rangka penataan kelembagaan

Pendidikan dan Pelatihan mempunyai manfaat yang cukup besar dalam menentukan efektivitasn dan efesiensi bagi organisasi.menurut Simamora (2012:101), manfaat nyata dari program diklat adalah :

* + - 1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
			2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
			3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
			4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
			5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
			6. Membantu guru dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Tujuan Diklat Pegawai Negeri sipil adalah :

* 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil dengan kebutuhan instansi.
	2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai perubahan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
	3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
	4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Wursanto (2013:104), mengatakan tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan, Menciptakan pola berpikir yang sama, menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik., membina karier, menambah pengetahuan dan mengubah sikap.

Bedjo (2013:85) Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

* 1. Meningkatkan keahlian kinerja,
	2. Mengurangi keterlambatan kerja, kemangkiran dan perpindahan tenaga kerja.
	3. Mengurangi timbulnya kecelakaan dalam kerja, kerusakan dan meningkatkan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
	4. Menigkatkan produktivitas kerja.
	5. Meningkatkan kecakapan kerja.
	6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Moejikat (2013:90) mengemukakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut pelatihan, ketiga syarat tersebut :

* + - 1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah pengetahuannya dalam melaksanakan tugasnya;
			2. Pelatihan harus menimbulkan perubahan kebiasaan bekerja dari pegawai, sikap terhadap pekerjaan, informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam tugas;
			3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat mengambil bagian dalam program pendidikan yang tidak disebut sebagai pendidikan karena hubungan dengan tugas yang diembannya.

Menurut Satriawan (2014:122) dalam pelaksanaan diklat banyak faktor yang perlu dikembangkan. Adapun jenis-jenis Diklat bagi pegawai negeri sipil adalah :

1. Pendidikan dan pelatihan prajabatan (*pre service training*) adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.
	* 1. **Integritas Pegawai**

Integrasi berasal dari bahasa Latin yaitu integer, yang berarti keseluruhan atau seluruh dan bersifat utuh. Integer adalah menggabungkan beberapa bagian sehingga dapat bekerja sama atau membentuk keseluruhan. Secara etimologi integrasi merupakan pembauran yang menjadi kesatuan yang utuh dan bulat. Sedarmayanti (2013:103) menjelaskan integritas (*Integrity*) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain, “satunya kata dengan perbuatan”. Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain. Integritas merupakan inti dari perwujudan sikap dan perilaku. Menurut Walgito (2013:108) integritas adalah sikap dan perilaku yakni gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek kerja. Secara lengkap sikap merupakan kecenderungan, pandangan, pendapat atau pendirian seseorang untuk menilai sesuatu objek atau persoalan dan bertindak sesuai dengan penilaiannya dengan menyadari perasaan positif dan negatif dalam menghadapi suatu objek. Rayini (2014:33) menjelaskan integritas kerja adalah bertindak konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut, dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

Rachman, (2016:80) integritas adalah konsistensi antara nilai dan tindakan. Orang yang berintegritas akan bertindak konsisten sejalan dengan nilai-nilai, kode etik, serta kebijakan organisasi dan/atau profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya. Integritas didefinisikan pula sebagai suatu kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Bila dikaitkan dengan kode etik, integritas didefinisikan sebagai tindakan yang konsisten, sesuai dengan kebijakan dan kode etik organisasi.

Rachman, (2016:83) menjelaskan ruang lingkup dan area yang perlu diatur dalam upaya penegakan integritas adalah

1. Pengaturan hubungan antara pihak terkait dalam penyusunan/ pembahasan kebijakan dan prosedur, khususnya dengan pihak swasta/sponsor
2. Pengaturan hubungan pejabat berwenang dalam anggaran (pemda) dengan pihak ketiga (swasta)
3. Pemberian *reward and punishment*
4. Pengaturan hubungan antara pejabat yang berwenang dalam penerimaan pegawai dengan calon pegawai, penyelenggara ujian, dan pimpinan unit pengguna
5. Pengaturan hubungan antara pihak terkait (bagian kepegawaian, Baperjakat, pegawai bersangkutan, dan lain-lain) dalam penempatan, mutasi, rotasi, dan promosi pegawai
6. Pengaturan transparansi kebijakan dalam penerimaan pegawai dan proses penempatan, mutasi, rotasi, dan promosi pegawai
7. Pengaturan hubungan antara pejabat berwenang dalam pengadaan barang/jasa dengan pihak ketiga
8. Pengaturan tanggung jawab evaluator/auditor terhadap fasilitas yang diberikan oleh pihak yang dievaluasi.

Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS dimaksudkan untuk meningkatkan perjuangan, pengabdian, kesetiaan, dan ketaatan PNS kepada negara kesatuan dan pemerintah RI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 mengatur nilai-nilai dasar PNS, yang meliputi: 1. Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2. Kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945; 3. Semangat nasionalisme; 4. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; 5. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang- undangan; 6. Penghormatan terhadap hak asasi manusia; 7. Tidak diskriminatif; 8. Profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi; 9. Semangat jiwa korps.

Selain itu, juga diatur Kode Etik PNS yang meliputi: 1. Etika dalam bernegara; 2. Etika dalam berorganisasi; 3. Etika dalam bermasyarakat; 4. Etika terhadap diri sendiri; 5. Etika terhadap sesama pegawai negeri sipil.

 Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, indikator keberhasilan penerapan sub unsur penegakan integritas dan nilai etika adalah sebagai berikut:

* 1. Tersusun, tersosialisasi, dan terterapkannya aturan perilaku yang komprehensif dan langsung mengatur hal-hal yang krusial.
	2. Setiap tingkatan pimpinan telah memberikan keteladanan penerapan aturan perilaku dalam tutur kata maupun tindakan nyata.
	3. Telah terlaksanakannya penegakan disiplin penerapan aturan etika secara konsisten, adil, dan transparan.
	4. Terterapkannya sistem yang transparan dalam hal terdapat intervensi, waiver (pengabaian), ataupun pengecualian implementasi SPI.
	5. Terciptanya suasana kerja yang sehat untuk mendukung tumbuhnya perilaku etis, sebaliknya tidak terdapat suasana yang mendorong perilaku tidak etis

Menurut Rayini (2014:62) menjelaskan akan indikator integritas, yaitu:

1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik
2. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (values) dan keyakinannya
3. Bertindak berdasarkan nilai (values) meskipun sulit untuk melakukan itu
4. Bertindak berdasarkan nilai (values) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar

Sunaryawan (2015:125) menjelaskan indikator dari integritas pegawai adalah:

* + 1. Kesetiaan pada hal-hal kecil
		2. Mampu menemukan hal yang benar ketika orang lain tidak menemukan kebenaran.
		3. Memiliki tanggung jawab
		4. Memiliki budaya percaya
		5. Memiliki komitmen untuk menepati janji
		6. Memiliki kepedulian pada kebaikan yang lebih besar
		7. Jujur dan rendah hati
		8. Setia pada sososk lain yang kita pendang
		9. **Disiplin Kerja**

Nitisemito (2011:199) disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Panggabean, (2012:215) disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.Mangkunegara.(2012:98) disiplin adalah tindakan yang dilakukan secara pribadi yang mana bersifat membangun yang mana dilakukan langsung oleh atasan dan dilakukan secara adil kepada para bawahan- bawahannya Maka dalam kegiatan sehari–hari perusahaan harus mampu menjalankan disiplin, hal ini dimaksudkan agar dalam pencapaian tujuan organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan lemahnya disiplin akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kegiatan manajemen perusahaan, untuk itu pimpinan perlu berpegang pada suatu pedoman guna menyeleraskan jalannya disiplin dengan kegiatan organisasi perusahaan, sehingga apa yang diberlakukan sebagai satu tata tertib ataupun aturan yang dapat ditaati oleh semua pihak. Moekijat, (2013:139) disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabi’at.

Banyak cara untuk dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Pada dasarnya disiplin merupakan ketaatan pegawai pada suatu peraturan. Adapun tipe-tipe disiplin menurut Handoko, (2012:208), yaitu :

1. Disiplin preventif, disiplin yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu kegiatan disiplin yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Handoko, 2012:213),upaya menengakkan kedisiplinan sangat perlu dilakukan usaha yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat
2. Memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan
3. Membuat dan menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas
4. Membentuk hubungan kerja yang harmonis
5. Membuat suasana dan kondisi kerja yang baik
6. Mengadakan pengawasan

Nitisemito (2011:98) menjelaskan akan indikator dari kedisiplinan kerja karyawan yang ada diperusahaan, yaitu :

1. Ketepatan Waktu
2. Tanggung Jawab Pekerjaan
3. Pelanggaran

Adapun indikator yang  mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Dharma, (2013:94) adalah:

1. Kehadiran karyawan setiap hari
2. Ketepatan jam kerja
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan
	* 1. **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Aktivitas pemimpinan organisasi pada hakikatnya adalah menjalankan manajemen kinerja atau performance management. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi.Mangkunegara (2012:133) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Sedangkan menurut Suhardjito (2012:13), menyebutkan 6 (enam) faktor utama menentukan kinerja karyawan, yaitu:

* + - 1. Sikap kerja, merupakan kesediaan bekerja secara bergiliran (*shif work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja satu tim atau kelompok.
			2. Tingkat keterampilan, merupakan suatu keharusan dalam menunjang kinerja karyawan hal ini biasa ditentukan pendidikan, latihan dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
			3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kinerja karena hubungan secara tidak langsung memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja.
			4. Manajemen produktivitas merupakan suatu strategi dalam mengelola efesiensi mengenai sumber-sumber dan hukum kerja.
			5. Efesiensi tenaga kerja, mengefesiensikan tenaga kerja melalui adanya perencanaan maupun penambahan tugas guna menunjang kinerja.
			6. Kewiraswastaan merupakan penilaian pengambilan resiko, kreativitas dan usaha individu untuk memajukan diri secara sendiri guna menunjang kinerja.

Marihot (2012:13) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberi kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dessler (2000) dalam Hanafi, (2012:213) ada lima faktor penilaian kinerja, adalah sebagai berikut prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran, kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan, kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya dan ketepatan waktu dan komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan,media komunikasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Hanafi, (2012:221) adalah mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu maminimalkan kesalahan pekerjaan.

Menurut Muahaimin (2013:110) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Faktor Individu yaitu menyangkut pada hal kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis yaitu menyangkut persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

* 1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda, semakin dekat konsep pada realita, maka akan semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan menurut Singarimbun (2001:45). Berdasarkan uraian konsep teori di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat diuraikan bahwa diklat dan disiplin kerja yang secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

 H3

 H4

 Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

 Sumber : data diolah

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

H2 Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

H3 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

H4 Diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

H5 Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

**BAB IV**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **RancanganPenelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu aspirasi dari pola pikir penelitian yang mau dikembangkan, oleh sebab itulah maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian positifistik, yaitu pendekatan yang menggunakan pola pikir edukatif dengan melihat gejala-gejala umum kemudian dilanjutkan kehal-hal yang lebih khusus, dimana data yang dikumpulkan hasil kuisioner dari para siswa yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh diklat (X1), integritas (X2) dan disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2009: 19) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang di peroleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian ini bertolak dari suatu teori yang kemudian diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan.Pendekatan yang digunakan yaitu dengan *cross sectional* yaitu pengukuran variabel bebas dan terikat dilakukan sekali waktu pada satu saat. Penelitian ini bertujuan menganalisis diklat dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan periode tahun 2019.

* 1. **Definisi Operasional Variabel**

Adapun variabel-variabel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diklat (X1) merupakan kegiatan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk penguasaan teori untuk memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan, sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha mencapai tujuan.
2. Integritas (X2) adalah sikap dan perilaku yakni gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek kerja.
3. Disiplin Kerja (X3) suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.
4. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
	1. **Jenis dan Sumber Data**
		1. **Jenis Data**

Adapun jenis data dalam penelitian ini yang penulis ambil, yaitu sebagai berikut:

* + - 1. Data kualitatif, yaitu berupa data atau informasi yang tidak berbentuk angka. Penulis mengangkat data tersebut dari hasil wawancara dengan pihak instansi, yakni berupa data tentang sejarah instansi, struktur organisasi, bidang operasional.
			2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, yang diangkat dari dokumen instansi dalam hal ini tentang data jumlah pegawai, data tabulasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitiaan.
		1. **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder:

* + - * 1. Data Primer merupakan diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan.
				2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti informasi dan publikasi atau laporan historis yang telah tersusun dalam dokumen/arsip.
	1. **Populasi dan Sampel**
		1. **Populasi**

Arikunto, (2012:102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan yang berjumlah 47 orang.

* + 1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sedangkan menurut Arikunto, (2012:111) teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik probabilitas samplingadalah teknik penentuan sampel secara acak, yaitu setiap elemen populasi mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Sedangkan untuk pemilihan sampel menggunakan simple random sampling yaitu pemilihan sampel acak sederhana yaitu memberikan kesempatan yang sama yang saifatnya tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih menjadi sampel. Arikunto, (2012:116) apabila populasi kurang dari 100, maka semua akan menjadi sampel, jika populasi lebih dari 100, maka akan diambil 5% - 10% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan hal tersebut, sample dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel jenuh atau semua jumlah populasi dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang atau semua populasi dijadikan sampel dan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus).

**4.5.Teknik Pengumpulan Data**

Observasi*,* yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara umum pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan sebagai dasar untuk mengindentifikasi permasalahan yang akan dibahas.

Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dengan pihak pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan pada waktu yang telah ditentukan.

Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan data instansi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada pegawai untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.

**4.6.Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan kuantitatif yakni analisis bertujuan untuk membuat diskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa yang akan datang. Berdasarkan Arikunto, (2012:134), alat uji yang digunakan adalah

* + 1. **Uji Validitas Dan Reliabilitas**
1. Uji Validitas

validitas instrumen pertanyaan adalah sebagai berikut Jika rhitung positif dan rhitung > rtabel maka instrument tersebut valid.Jika rtabel negative dan rhitung < rtabel maka instrument tersebut tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Keputusan dikatakan reliabel jika *Cronbach’s alpa*> 0,6 sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach’salpa*<0,6.

* + 1. **Uji Asumsi Klasik**
			1. Uji Multikolinearitas

Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF= 1/tolerance) dan menunjukkan adanya koloniritas yang tinggi dan multikolineritas dapat diketahui dengan memeriksa nilai VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan unsur diagonal invers matrik korelasi sederhana antara perubah bebas. Apabila beberapa nilai VIF lebih dari 10 mk multikolienearitas adalah sebuah masalah.

1. Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar. Nilai dari diagram pencar yag residu dapat dilihat dari selisih antara nilai Y prediksi dengan Y observasi. Jika diagram pencar yang membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas dan jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas (kenormalan)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable terikat dan variabel bebas dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pemeriksanaan asumsi normalitas dapat dilakukan dengan cara membuat plot antara skor normal dengan data observasi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Bilamana hasil plot menujukkan pola garis lurus mendekati 45º berarti asumsi normalitas terpenuhi.

1. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada/tidak adanya autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test) yaitu nilai DW < 1,10 ; ada *autokorelasi*, nilai DW anatar 1,10 s.d 1,54 ; tanpa kesimpulan, nilai DW antara 1,55 s.d 2,45 ; tidak ada *autokorelasi*, nilai DW antara 2,46 s.d 2,91 ; tanpa kesimpulan dan nilai DW > 2,91 ; ada *autokorelasi*.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya d igunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian *test for linearity* dengan taraf signifikasi 0,05. dua variable di katakana mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi kurang dari 0,05(Priyatno, 2009:36)

* + 1. **Uji Hipotesis**
			1. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis data dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan yang selanjutnya akan dianalisis dengan paket program SPSS (*statistic produk service solution*) for windows melalui bantuan program komputer. Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berkut:

**Y = a + β1 .X1 + β2.X2 + β3.X3 +** ε

* + - 1. **Pengujian Hipotesis**
				1. **Uji Simultan (Uji F)**

Untuk menentukan HA diterima atau HA ditolak maka digunakan perbandingan Fhitung dengan Ftabel, menurut Priyatno, (2009:40), yaitu Jika Fhitung < Ftabel berarti HA ditolak Jika Fhitung > Ftabel berarti HA diterima.

* 1. **Uji Parsial (Uji T)**

Untuk menentukan HA diterima atau HA ditolak maka digunakan perbandingan thitung dengan ttabel, menurut menurut Priyatno, (2009:40), yaitu Jika thitung < ttabel berarti HA ditolak Jika thitung > ttabel berarti HA diterima.

* 1. **Uji Variabel Dominan**

Untuk mengkaji variabel yang dominan digunakan indikator koefisien beta standardized dari variabel-variabel dari model regresi. Menurut menurut Priyatno, (2009:41), koefisien beta standardized diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien parsial korelasi (SDx1/Sdy) dan koefisien variabelnya (bi). Selain itu keeratan hubungan variabel dapat diambil dari thitung dengan standar ttabel.

**ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Analisis Hasil Penelitian**
		1. **Uji Instrumen Penelitian**
1. **Validitas**

Uji validitas dapat diketahui melihat nilai rhitung dan untuk mengetahui validitas instrument pertanyaan harus dibandingkan dengan rtabel pada α 0,05, berikut hasil uji validitas, yaitu:

**Tabel 5.9**

**Hasil Validitas Variabel Diklat (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variable  | rhitung | Rtabel |
| X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5X1.6 | 0,489(\*\*)0,550(\*\*)0,411(\*\*)0,405(\*\*)0,558(\*\*)0,475(\*\*) | 0,2880,2880,2880,2880,2880,288 |

 Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel diklat (X1) yang diajukan terlihat dari 47 responden terdapat nilai Table r (*Pearson Product Moment*) uji 1 sisi dan 2 sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,288. Berdasarkan hal itu bila, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel diklat (X1) adalah valid.

###### **Tabel 5.10**

## ****Hasil Validitas Variabel Integritas (X2)****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variable** | **rhitung** | **rtabel** |
| **X2.1****X2.2****X2.3****X2.4****X2.5****X2.6****X2.7** | **0,452(\*\*)****0,550(\*\*)****0,540(\*\*)****0,465(\*\*)****0,658(\*\*)****0,490(\*\*)****0,582(\*\*)** | **0,288****0,288****0,288****0,288****0,288****0,288****0,288** |

 Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel integritas (X2) yang diajukan terlihat dari 47 responden terdapat nilai Table r (*Pearson Product Moment*) uji 1 sisi dan 2 sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,288. Berdasarkan hal itu bila dibandingkan antara rhitung dengan rtabel tersebut, maka disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel integritas (X2) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan tersebut adalah valid.

**Tabel 5.11**

**Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variable  | rhitung | rtabel  |
| X3.1X3.2X3.3X3.4X3.5X3.6 | 0,455(\*\*)0,435(\*\*)0,418(\*\*)0,488(\*\*)0,453(\*\*)0,411(\*\*) | 0,2880,2880,2880,2880,2880,288 |

 Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel disiplin kerja (X3) yang diajukan terlihat dari 47 responden terdapat nilai Table r (*Pearson Product Moment*) uji 1 sisi dan 2 sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,288. Berdasarkan hal itu bila dibandingkan antara rhitung dengan rtabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel disiplin kerja (X3) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, tersebut adalah valid.

**Table 5.12**

**Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variable  | rhitung | rtabel  |
| Y1.1Y1.2Y1.3Y1.4Y1.5 | 0,454(\*\*)0,532(\*\*)0,495(\*\*)0,475(\*\*)0,526(\*\*) | 0,2880,2880,2880,2880,288 |

 Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) yang diajukan terlihat dari 100 responden terdapat nilai Table r (*Pearson Product Moment*) uji 1 sisi dan 2 sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,288.

Berdasarkan hal itu bila dibandingkan antara rhitung dengan rtabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan tersebut adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha>0,60. (Ghozali, 2006, 41-42). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel. Berikut ringkasan hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini.

**Tabel 5.13**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variable  | Cronbach Alpha | Nilai Baku  |
| Diklat (X1) Integritas (X2)Disiplin Kerja (X3)Kinerja Pegawai (Y) | 0,6420,6340,6840,655 | 0,600,600,600,60 |

 Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat dikatakan uji reliabilitas terhadap variabel bebas dan variabel terikat memliki data reliabel.

* + 1. **Pengujian Asumsi Klasik**
1. **Uji Multikolinearitas**

Berikut rekapitulasi hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

**Tabel 5.14**

**Analisis Tolerance dan Variance Inflation Factor**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Collinierarity Statistic’s |
| Tolerance | VIF |
| X1 | 0,985 | 1,195 |
| X2 | 0,998 | 1,305 |
| X3 | 0,990 | 1,208 |

 Sumber: Lampiran 5

Hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel diatas menunjukkan nilai yang mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) diatas menunjukkan tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan asumsi tidak disifat adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Adapun hasil heteroskedastisitas tersebut, adalah sebagai berikut:

**Regression Standardized Predicted Value**

3

2

1

0

-1

-2

-3

**Y**

26

24

22

20

18

16

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Y**

 Gambar 5.2 : Diagram Pencar Hasil Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5

Dalam diagnose heteroskedastisitas di penelitian ini menghasilkan grafik *scatterplot* menghasilkan penyebaran dalam bentuk pola atau acak, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi layak dipergunakan.

1. **Uji Normalitas (kenormalan)**

Berikut hasil uji normalitas dapat digambarkan melalui hasil grafik *Plot of Regression,*yaitu:

Gambar 5.3 : Grafik *Plot of Regression*

**Observed Cum Prob**

1.0

0.8

0.6

0.4

0.2

0.0

**Expected Cum Prob**

1.0

0.8

0.6

0.4

0.2

0.0

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Y**

 Sumber : Lampiran 5

Terlihat titik penyebaran disekitar garis diagonal / menunjukkan pola garis lurus mendekati sudut 45º, maka di dapat bahwa semua data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

1. **Uji Autokorelasi**

Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), adapun hasil uji otokorelasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 5.15 Model Summary(b)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
|
| 1 | ,811(a) | ,799 | ,770 | 2,001 |

Nilai uji Durbin Watson (DW) sebesar 2,001 masuk dalam nilai DW antara 1,55 s.d 2,45 (mendekati 2), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat otokorelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1. **Uji Linearitas**

Untuk menguji garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y berdasarkan uji linearitas, dapat dilihat dari data berikut ini:

**Tabel 5.16**

**Hasil Test For Linearity ANOVA Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |   | Df | Mean Square | F | Sig. |
|  (Y) \* (X) | Between Groups | (Combined) | 39 | 6,347 | ,356 | ,077 |
|   |   | Linearity | 6 | ,711 | ,097 | ,003 |
|   |   | Deviation from Linearity | 3 | 5,232 | ,451 | ,004 |
|   | Within Groups | 44 | 19,001 |   |   |
|   | Total | 47 |   |   |   |

a Dependent Variable: Y

Dari output regresi tersebut diketahui bahwa nilai signifikasi pada linearity sebesar 0,003, karena signifikasi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y terdapat hubungan yang linear.

* + 1. **Analisis Regresi**

Untuk itu adapun hasil uji hasil regresi berganda diketahui dengan melihat data pada tabel berikut:

**Tabel 5.17**

**Coefficients(a)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|    | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 33,111 | 5,335 |   | 6,206 | ,000 |   |   |
| X1 | ,698 | ,141 | ,696 | 4,950 | ,002 | ,985 | 1,195 |
| X2 | ,811 | ,130 | ,810 | 6,238 | ,000 | ,998 | 1,305 |
| X3 | ,799 | ,136 | ,796 | 5,875 | ,001 | ,990 | 1,208 |

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari penjelasan dan hasil regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Y = 33,111 + 0,698 X1+ 0,811 X2 + 0,799 X3 + ε**

* + 1. **Uji Hipotesis**

Selanjutnya untuk mengevaluasi dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. **Uji Hipotesis Pertama**

Diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Uji hipotesis pertama adalah uji hipotesis secara parsial, rumus yang digunakan menurut Priyatno, (2009:40), adalah thitung > ttabel, berikut langkah yang dilakukan dengan mencari thitung menggunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka didapat df adalah (47-4)= 43 dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,681. Berdasarkan data perbandingan antara thitung 4,950 dan ttabel 1,681 dengan tingkat signifikansi *p* < 0,05 yaitu 0,002 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel diklat (X1) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh dari variabel diklat (X1) terhadap status kepuasan pasien (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,696 yang berarti variabel diklat ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,6%.

1. **Uji Hipotesis Kedua**

Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Uji hipotesis kedua adalah uji hipotesis secara parsial, rumus yang, digunakan menurut Priyatno, (2009:40) adalah thitung > ttabel, berikut langkah yang dilakukan dengan mencari thitung menggunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka didapat df adalah (47-4)= 43 dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,681.Berdasarkan data bila dilihat perbandingan antara thitung 6,238 dan ttabel 1,681 dengan tingkat signifikansi *p* < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel integritas (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Besarnya pengaruh dari variabel integritas (X2) terhadap status kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,810 yang berarti variabel integritas ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81%.

1. **Uji Hipotesis Ketiga**

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.Uji hipotesis ketiga adalah uji hipotesis secara parsial, rumus yang digunakan menurut Priyatno, (2009:40), adalah thitung > ttabel, berikut langkah yang dilakukan dengan mencari thitung menggunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka didapat df adalah (47-4)= 43 dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,681. Berdasarkan data bila dilihat perbandingan antara thitung 5,875 dan ttabel 1,681 dengan tingkat signifikansi *p* < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja (X3) terhadap status kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,796 yang berarti variabel disiplin kerja ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79,6%.

1. **Uji hipotesis Ke Empat**

Diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan**.** Untuk mengetahui uji secara simultan diketahui rumus yang digunakan menurut Priyatno, (2009:40), adalah fhitung > ftabel yang kemudian untuk mencari fhitungnya dapat diketahui hasil regresi pada tabel ANOVA(b), berikut tabel hasil uji regresi tabel anova, yaitu:

**Tabel 5.18**

**ANOVA(b)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3 | 27,019 | 5,843 | ,000 |
|   | Residual | 44 | 4,624 |   |   |
|   | Total | 47 |   |   |   |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

 Sumber : Lampiran 5

Setelah diketahui thitungnya, kemudian dicari ftabelnya dengan cara menentukan Derajat bebas bagi pembilang (numerator) adalah (k-1) sehingga didapat (4-1) = 3, sedangkan derajat kebebasan bagi pembagi (denumerator) adalah (n-k) sehingga didapat (47-4) = 43. Dengan demikian didapat Ftabel dengan numerator = 3 dan denumurator 43 sebesar 2,822. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, hal ini berdasarkan data perbandingan yaitu Fhitung (5,843) > Ftabel (2,822) yang berarti variabel bebas yang terdiri dari seperti diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, berdasarkan hasil uji tersebut, maka hipotesis ke empat diterima.Untuk melihat berapa besar pengaruh secara simultan, karena dalam uji regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai keofesien diterminan. Terlihat *R Square* sebesar 0,796 disini berarti 79,9% variasi kinerja pegawai (Y) bisa dijelaskan oleh variabel seperti Diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, sedangkan sisanya dari (100% - 79,9%)= 20,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini seperti faktor pimpinan, individu dan lain-lain.

1. **Uji Hipotesis Kelima**

Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Untuk menguji hipotesis dominan menurut Priyatno, (2009:41), melalui hasil uji regresi diketahui masing-masing nilai *Standardized Coefficients Beta* dalam penelitian ini variabel integritas (X2) sebesar 0,810, lebih besar dibanding variabel bebas lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima **di tolak,** karena variabel disiplin memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,796 nilai ini lebih kecil dibanding dengan nilai variabel integritas, sehingga variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah variabel integritas (X2).

* 1. **Pembahasan**
1. Diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk hipotesis pertama yakni variabel diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, ini sejalan dengan teori Sogiyono (2014:10), menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap. Untuk itu, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan perlu lebih memperhatikan kembali akan variabel diklat ini, karena dengan tersedianya sumber daya manusia yang profesional, yang mampu memahami serta melaksanakan program/kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam pengelolaan pembangunan daerah, perlu adanya manajemen strategis yang menetapkan tujuan pemerintah daerah serta pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai visi dan misi kepala daerah melalui pemberdayaan sumber daya yang ada. Perencanaan strategis merupakan proses mengagendakan aktivitas pembangunan, selain itu juga merancang segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat agar dapat dilakukan dengan baik. Untuk itu upaya yang perlu dan harus selalu dikembangkan adalah pengelolaan diklat yang profesional dan berkelanjutan serta selalu mengevaluasi terhadap pelaksanaan diklat tersebut agar pelaksanaan diklat dapat diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Upaya diklat yang dapat diberikan kepada pegawai guna meningkatkan kemampuan kerja, adalah sebagai berikut:
2. *Choadhing*, dimana pegawai dilatih dalam pelaksaan pekerjaan oleh pegawai yang berpengalaman.
3. *Rotasi jabatan*, dimana pegawai suatu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan, dengan demikian ketrampilan pegawai akan ditambah pada pekerjaan tersebut.
4. *Penugasan sementara*, memberi pengalaman pada pegawai yang mendapat tugas sementara untuk menangani masalah-masalah khusus secara aktual, instruksi pekerjaan merupakan proses belajar langkah demi langkah sesuai dengan urutan langkah-langkah logis dimana tiap langkah dicantumkan pokok cara pelaksanaannya.
5. *Apperenticeship (program magang)*, melihatkan pengetahuan dalam melakukan suatu ketrampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan, program magang ini biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman dari sekolah untuk mata pelajaran tertentu. Sedangkan pelatihan diluar tempat kerja dapat dilaksanakan dengan teknik simulasi dan teknik presentasi informasi.
6. Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja (*Off the job training*)
7. Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk hipotesis kedua yakni variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2013:103) menjelaskan integritas (*Integrity*) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi. Untuk itu hendaknya phak instansi dapat lebih mengembangkan lagi akan integritas pegawai, agar kinerja pegawai dapat sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, adapun upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan integritas pegawai adalah sebagai berikut:

* + - 1. Proses seleksi yang diadakan untuk merekruit SDM aparatur birokrasi dilaksanakan seobyektif mungkin, dengan menggunakan standar yang tinggi dan ketat dan pelaksanaan proses seleksi yang jujur.
			2. Dalam rangka meningkatkan integritas dan profesionalisme, aparatur birokrasi harus dapat menerapkan prinsip-prinsip good governance, seperti prinsip keterbukaan (*transparancy*) dan akuntabilitas (*accountability*). Keterbukaan dapat diartikan bahwa aparatur birokrasi adalah bagian dari masyarakat, yang berintegrasi dengan masyarakat serta memiliki hak yang sama sebagai warga negara. Akuntabilitas artinya aparatur birokrasi harus dapat mempertanggungjawabkan semua perilakunya secara hukum, dan meminimalisir pelanggaran yang terjadi.
			3. Perbaikan-perbaikan sistem promosi aparatur birokrasi, pendidikan dan pelatihan, serta mekanisme pengawasan yang lebih memberikan peran serta yang besar kepada masyarakat terhadap perilaku aparatur birokrasi. Misalnya dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis dan penegakan disiplin aparatur birokrasi melalui pemberian reward and punishment.
			4. Peningkatan kesejahteraan aparatur birokrasi yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Sebagai bagian dari upaya penegakan supremasi hukum. Secara kelembagaan aparatur birokrasi yang belum sesuai menjadi penyebab tidak berjalannya reformasi birokrasi.

Kearah upaya meningkatkan integritas dan profesionalisme inilah aparatur birokrasi harus dibawa dan diposisikan guna dapat mengembang tugas pokoknya secara lebih baik, sebab hanya dengan demikian aparatur birokrasi akan memperoleh kredibilitas, legalitas, akuntanbilitas dan wibawanya sehingga senantiasa, akan dekat dan dapat dipercaya oleh rakyatnya. Dan pada akhirnya reformasi birokrasi menjadi sukses, sehingga desentralisasi yang efisien dapat terwujud.

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk hipotesis ketiga yakni variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, hal ini sejalan dengan teori Nitisemito (2011:199) disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Berdasarkan hal tersebut, maka hendaknya pihak instansi dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kembali akan disiplin pegawai, dengan cara sebagai berikut:

* + - 1. Menetapkan peraturan dan tata tertib yang tegas dan tepat
			2. Memenuhi keinginan dan kebutuhan
			3. Membuat dan menentukan garis wewenang dan tanggung jawab
			4. Membentuk hubungan kerja yang harmonis
			5. Membuat suasana dan kondisi kerja yang baik
			6. Mengadakan pengawasan
			7. Berikan sangsi tegas tanpa pandang status pangkat, jabatan
1. Diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk hipotesis ketiga yakni variabel diklat, integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, berdasarkan hal tersebut, hendaknya pihak instansi perlu selalu memperhatikan kdan meningkatkan kembali akan peran penting diklat, penanaman integritas maupun pengembangan sikap disiplin dalam bekerja, hal ini perlu keseriusan dan profesionalisme dari pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan untuk selalu mengembangkannya. Evaluasi dan penilaian harus selalu dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai.

1. Integritas berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan

Sehubungan dengan hasil penelitian ini diketahui bahwa integritas berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Berdasarkan hal itulah, maka hendaknya pihak instansi lebih fokus dalam hal penanaman dan pengembangan akan integritas para pegawai dengan selalu membentuk kode etik PNS yang meliputi: 1. Etika dalam bernegara; 2. Etika dalam berorganisasi; 3. Etika dalam bermasyarakat; 4. Etika terhadap diri sendiri; 5. Etika terhadap sesama pegawai negeri sipil, agar sebelum melaksanakan tugasnya sebagai PNS, peserta diajak memiliki integritas yang tinggi melalui konsep nilai, cara berpikir, cara menanggapi sesuatu, dan menyikapinya dengan bekal yang cukup, sehingga akan menciptakan situasi kondusif, dan pelaksanaan tugasnya dapat dipertanggung jawabkan.

**PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**
1. Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui variabel diklat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan
4. Hasil pengujian hipotesis keempat diketahui variabel diklat integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan
5. Hasil pengujian hipotesis kelima diketahui variabel integritas berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
	1. **Saran**
6. Pihak instansi perlu pengelolaan diklat lebih baik lagi dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk mengikuti diklat sesuai bidnag pekerjaan, menyediakan instruktur diklat yang berkompeten, serta selalu mengevaluasi dari hasil diklat agar diketahui efektivitas pelaksanaan diklat yang dijalankan.
7. Guna meningkatkan integritas pihak intansi perlu melakukan proses seleksi yang diadakan untuk merekrut SDM, menanamkan prinsip good governance kepada para pegawai, memperbai sistem promosi aparatur birokrasi, serta menerapkan pengawasan.
8. Perlu meningkatkan disiplin pegawai dengan selalu memberikan pengawasan dan sangsi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan dengan profesional.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar. Saddat, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba, Jakarta

Andy Wijaya 2013, Pengaruh Diklat dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kantor Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu, STIEPAN, Banjarmasin

Adi Hermawan, 2015, Pengaruh Diklat, Integritas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Kota Banjarmasin, Unlam, Banjarmasin

Arikunto, 2012, Metode Penelitian dan riset, Rineka Cipta, Jakarta

Bedjo. Kurniawan, 2013, Manajemen Bisnis dan Kepegawaian, Rineka Cipta, Jakarta

Darma, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Jakarta: Prenhallindo.

Guritno Bambang dan Waridin, 2011, *Manajemen SDM,* BPFE, Yogyakarta

Hanafi, 2012, Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta

Handoko. T. Hani, 2012, Manajemen SDM dan Kepersonalian, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Moekijat, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung

Moenir, 2011, Manajemen, Balai Pustaka, Jakarta

Mulyono 2015, Pengantar Ilmu Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta

Muahaimin, 2013, Azaz-azaz Manajemen Perusahaan, Alfabeta, Bandung

Marihot. E.Umar, 2012, Ilmu Manajemen Perusahaan, BPFE, Yogyakarta

Musanef , 2013, Manajemen Kepegawaian, Rineka Cdipta, Jakarta

Notoadmojo dan soekidjo, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta

Nitisemito. Alex, 2011, Manajemen SDM dan Kepegawaian, Ghalia Indonesia, Jakarta

Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1994 pasal 2, dan 3 tujuan pendidikan dan pelatihan, Jakarta

Panggabean, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Rachman, 2016, Pengelolaan Organisasi dan SDM, Andi Press, Bandung

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil., Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang disiplin pegawai, Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, indikator keberhasilan penerapan sub unsur penegakan integritas dan nilai etika, Jakarta

Rai Makudimas, 2012, Ilmu Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta

Rayini, 2014, Azaz-azaz Perilaku Keorganisasian, Rineka Cipta, Jakarta

Prawirisentono, 2013, Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta

Suriansyah, 2014, Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Kota Banjarmasin, Unlam, Banjarmasin

Satriawan, 2014, Manajemen SDM dan Korganisasian, Rineka Cipta, Jakarta

Wursanto, 2013, Manajemen dan Kepemimpinan, Karya Budi Press, Surabaya

Sogiyono, 2014, Manjemen SDM dan Perilaku Dalam Organisasi, PT. Rajawali Press, Jakarta

Soenarto, 2012, Manajemen Kepegawiaan, Liberty, Jakarta

Suhardjito, 2012, Manajemen Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta

Sukarman, 2014, Manajemen SDM dan Kepegawaian, Rineka Cipta, Jakarta

Suprihanto, 2011, Manajemen SDM, Erlangga, Jakarta

Simamora Hendry, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang

Sedarmayanti 2013, Manajemen, Bumi Daya, Jakarta

Sunaryawan, 2015, Desain Perilaku Di dalam Organisasi, Bumi Daya, Jakarta

Thoha.Miftah, 2012, Manajemen SDM, Intan Pariwara, Jakarta

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Jakarta

Walgito. Suseno, 2013, Perilaku Keorganisasian, Balai Pustaka, Jakarta