Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 5, Nomor 4, Oktober 2026
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal. 546-556
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v5i4.7988
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Bina Konstruksi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruangan Provinsi Jambi

Bagus Septian Wahyudi[1*], Marwan Setiawan[2], Mukti Hadianto[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Adiwangsa Jambi, Indonesia

**Penulis Korespondensi: bagusseptian61@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of Construction Work Training on Employee Performance in the Construction Development Division of the PUPR Department of Jambi Province. The background of this study is based on the persistence of variations in employee performance despite having participated in the same training program, so it is necessary to empirically examine the extent of the influence of training on employee performance. This study used a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consisted of all employees of the Construction Development Division of the PUPR Department of Jambi Province, totaling 33 people, with a saturated sampling technique used so that the entire population was used as the research sample. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale, consisting of 10 statement items for the Construction Work Training variable and 10 statement items for the Employee Performance variable. The data obtained were then analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test with the assistance of the SPSS program. The results of the study show that all statement items were declared valid and the research instrument was reliable. The residual data was normally distributed, the relationship between variables was linear, and no symptoms of heteroscedasticity were found in the regression model. The results of the simple linear regression analysis produced the equation Y equals 4.709 plus 0.863X. The results of the hypothesis test show a calculated t value (10.110) > t table (2.040), with a significance value of < 0.001, so it can be concluded that Construction Work Training has a positive and significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination value of 0.791 shows that Construction Work Training is able to explain 79.1 percent of the variation in Employee Performance, while the remaining 20.9 percent is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Construction Development; Construction Work Training; Employee Performance; PUPR Department; Simple Linear Regression.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja Konstruksi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi. Latar belakang penelitian ini didasari masih adanya variasi kinerja antarpegawai meskipun telah mengikuti program pelatihan yang sama, sehingga perlu dikaji secara empiris seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja Konstruksi dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis atau uji t, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan instrumen penelitian bersifat reliabel. Data residual berdistribusi normal, hubungan antarvariabel bersifat linear, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y sama dengan 4,709 ditambah 0,863X. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (10,110) > t tabel (2,040), dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja Konstruksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,791 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja Konstruksi mampu menjelaskan 79,1% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 20,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Bina Konstruksi; Dinas PUPR; Kinerja Pegawai; Pelatihan Kerja Konstruksi; Regresi Linear Sederhana.

Naskah Masuk: 03 Juli 2026; Revisi: 22 Agustus 2026; Diterima: 12 September 2026; Tersedia: 26 September 2026

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu pilar strategis nasional yang memegang peranan krusial dalam memacu pertumbuhan ekonomi, memeratakan kesejahteraan sosial, serta memperkuat konektivitas antarwilayah di Indonesia. Ketersediaan infrastruktur yang andal seperti jaringan jalan, jembatan, gedung perkantoran, dan fasilitas publik lainnya secara langsung menjadi katalisator bagi kelancaran mobilitas logistik dan efisiensi pelayanan publik. Pemerintah Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah, terus menggenjot realisasi proyek infrastruktur fisik sebagai fondasi daya saing bangsa. Namun, realitas pelaksanaan di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan output pembangunan fisik tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan anggaran atau kecanggihan material yang digunakan, melainkan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) teknis yang mengelola rantai siklus proyek, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan konstruksi, hingga pengawasan kelaikan fungsi teknis bangunan.

Sumber daya manusia yang kompeten, memiliki sertifikasi keahlian, dan menunjukkan profesionalisme tinggi merupakan prasyarat mutlak untuk menghasilkan produk konstruksi yang memenuhi standar mutu (*zero defect*), tepat waktu (*on schedule*), dan efisien dari segi pembiayaan (*on budget*). Sebaliknya, jika organisasi publik disokong oleh SDM dengan kompetensi teknis yang rendah, maka risiko kegagalan bangunan, pembengkakan anggaran (*cost overrun*), serta keterlambatan penyelesaian proyek akan meningkat secara signifikan. Di sektor pemerintahan, pegawai dituntut tidak hanya adaptif terhadap prosedur administrasi birokrasi, tetapi wajib menguasai keterampilan teknis mutakhir yang relevan dengan spesifikasi lapangan. Hal ini sejalan dengan konsep dasar kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2022), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, optimalisasi kinerja aparatur sipil dan tenaga teknis di sektor kebinamargaan dan konstruksi bersifat mutlak demi menjamin akuntabilitas pembangunan publik.

Sebagai instansi yang memegang otoritas penuh terhadap tata kelola dan implementasi infrastruktur daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Jambi, khususnya pada Bidang Bina Konstruksi, menghadapi tantangan regulasi dan teknologi konstruksi yang bergerak sangat dinamis. Salah satu langkah konkret yang ditempuh oleh dinas dalam mengantisipasi kesenjangan kompetensi teknis pegawai adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja konstruksi secara berkala dan berjenjang. Berdasarkan data partisipasi pegawai pada tahun 2025, program pelatihan ini terbagi ke dalam

empat klaster kompetensi utama, yaitu Petugas K3 (33,3%), *Training of Trainer* atau TOT (27,3%), Ahli K3 (21,2%), dan Pengawas Bangunan Gedung (18,2%) dari total populasi 33 pegawai teknis. Ragam pelatihan ini idealnya didesain untuk menyamaratakan standar keahlian, menekan angka kecelakaan kerja pada proyek fisik, serta menghasilkan basis pengawas gedung yang jeli dalam meninjau spesifikasi material dilapangan.

Namun demikian, observasi awal dan data faktual di lapangan menunjukkan adanya *gap* atau kesenjangan yang kontras antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas kinerja pascapelatihan. Meskipun seluruh pegawai teknis telah diikutsertakan ke dalam program diklat formal yang setara, luaran kinerja individu yang dihasilkan masih menunjukkan variasi dan ketimpangan yang lebar.

Sejumlah penelitian terdahulu telah berupaya membedah variabel-variabel yang memengaruhi performa kerja di sektor publik. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhana dkk. (2025) menegaskan bahwa instrumen pengembangan SDM melalui jalur diklat formal memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi capaian organisasi publik. Selaras dengan hal tersebut, Hartomo dan Luturlean (2020) mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja secara empiris mampu menaikkan parameter kuantitas dan ketepatan waktu pengerjaan tugas karyawan. Lebih lanjut, riset dari Desmalia dkk. (2025) memperkaya literatur dengan menyatakan bahwa urgensi pelatihan pada dinas teknis berkolerasi linear dengan penciptaan tenaga konstruksi yang kompeten dan tersertifikasi sesuai standar mutu nasional. Walaupun demikian, mayoritas studi terdahulu masih mengkaji dampak pelatihan secara makro dan umum, tanpa membedah dinamika internal organisasi teknis daerah yang memiliki sebaran jenis diklat yang timpang serta karakteristik beban kerja lapangan yang berisiko tinggi seperti pada bidang bina konstruksi tingkat provinsi.

Keterbatasan literatur empiris (*research gap*) inilah yang mendasari pentingnya dilakukan penelitian ini. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan analisis dengan memfokuskan kajian pada pengaruh Pelatihan Kerja Konstruksi secara spesifik terhadap lima indikator Kinerja Pegawai (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab) di lingkungan Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi. Pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh digunakan agar estimasi kontribusi pelatihan dapat diukur secara presisi, objektif, dan terbebas dari bias penilaian subjektif. Diharapkan, hasil analisis ini tidak sekadar menjadi pemenuhan prasyarat akademik, melainkan mampu menjadi dokumen evaluasi strategis bagi pengambil kebijakan di Dinas PUPR Provinsi Jambi dalam mereformulasi sistem tata kelola diklat, perbaikan kompetensi instruktur, serta pemerataan hak

pengembangan kompetensi pegawai demi terwujudnya akselerasi pembangunan infrastruktur yang bermutu tinggi di Provinsi Jambi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan cerminan dari efisiensi dan efektivitas jalannya suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan sekadar aktivitas fisik yang diselesaikan, melainkan integrasi antara kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki pegawai dalam merespons target kerja instansi.

Pelatihan Kerja Konstruksi

Pelatihan kerja merupakan instrumen manajemen strategis yang dirancang untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), serta sikap (*attitude*) pegawai agar selaras dengan kebutuhan kompetensi jabatan saat ini. Pelatihan dipandang sebagai investasi jangka pendek yang memberikan dampak berkelanjutan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam konteks kebinamargaan dan kebinakonstruksian, pelatihan diarahkan pada penguasaan regulasi keselamatan kerja, teknik pengawasan fisik bangunan, serta pemutakhiran metode rekayasa konstruksi.

Hubungan Antarvariabel dan Pengembangan Hipotesis

Secara teoritis, terdapat korelasi linear yang kuat antara intervensi pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Sumber daya manusia yang dibekali oleh pelatihan terarah akan memiliki efikasi diri teknis yang lebih tinggi, sehingga mampu meminimalkan kesalahan kerja (*human error*), menekan angka kecelakaan kerja fisik, dan mempercepat ritme penyelesaian proyek infrastruktur. Investasi pada aspek kompetensi melalui diklat secara langsung akan mentransformasi potensi pegawai menjadi performa kerja yang nyata.

Hubungan positif ini diperkuat oleh sejumlah bukti empiris terdahulu. Penelitian Ramadhana dkk. (2025) menegaskan bahwa akselerasi kompetensi aparatur sipil melalui kedisiplinan program diklat berbanding lurus terhadap peningkatan efisiensi kinerja birokrasi. Studi dari Hartomo dan Luturlean (2020) menjabarkan secara rinci bahwa pembekalan aspek *skills* lewat pelatihan secara konkret memperbaiki kualitas output serta ketepatan waktu pengerjaan tugas operasional pegawai. Selain itu, Desmalia dkk. (2025) menambahkan bahwa

pada sektor kedinasan teknis, pelatihan bukan sekadar rutinitas penyerapan anggaran, melainkan prasyarat utama untuk mencetak tenaga kerja pengawas konstruksi yang kompeten, responsif, dan tersertifikasi secara legal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif yang bertujuan untuk menguji teori dan mengukur secara empiris serta objektif besaran pengaruh variabel Pelatihan Kerja Konstruksi terhadap Kinerja Pegawai melalui analisis data statistik numerik. Penelitian dilaksanakan pada Bidang Bina Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Jambi selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Juli sampai dengan September 2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya program kediklatan teknis konstruksi berkala bagi pegawai di instansi tersebut, seperti pelatihan Petugas K3, Ahli K3, *Training of Trainer* (TOT), dan Pengawas Bangunan Gedung.

Populasi target dalam penelitian ini bersifat terbatas (*finite population*), mencakup seluruh pegawai yang berstatus aktif di Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi dengan jumlah total sebanyak 33 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penentuan sampel menerapkan teknik sampel jenuh (*saturated sampling* atau *total sampling*). Melalui teknik pengambilan sampel ini, seluruh anggota populasi diikutsertakan secara menyeluruh tanpa kecuali sebagai responden, sehingga ukuran total sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah tetap 33 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menghimpun data primer dan data sekunder. Data sekunder dikumpulkan melalui telaah dokumen resmi data kepesertaan diklat instansi tahun 2025, regulasi internal organisasi, buku literatur, serta jurnal terkait. Sementara itu, data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner terstruktur. Penyusunan kuesioner menggunakan Skala Likert dengan rentang skor pilihan jawaban 1 sampai 5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Variabel Pelatihan Kerja Konstruksi selaku variabel independen diukur menggunakan 10 item pernyataan yang mencakup dimensi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Variabel Kinerja Pegawai selaku variabel dependen juga diukur melalui 10 item pernyataan yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Sebelum data dianalisis secara mendalam, kuesioner terlebih dahulu diuji kualitasnya menggunakan analisis uji validitas dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* berbantuan perangkat lunak SPSS. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item total

melebihi nilai kritis tabel (r_{tabel} = 0,344) pada df = 31) dan bernilai reliabel jika koefisien keandalannya ≥ 0,60. Selanjutnya, data dikelompokkan secara deskriptif ke dalam 5 klasifikasi tingkat kecenderungan kategori interval skor berdasarkan perhitungan Rentang Skala sebesar 26.

Proses pengolahan data untuk pembuktian hubungan sebab-akibat antarvariabel dilakukan melalui statistik parametrik regresi linear sederhana. Sebelum formulasi persamaan regresi linier Y = a + bX dibentuk, serangkaian pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menjamin kelayakan model. Uji prasyarat tersebut meliputi Uji Normalitas residual menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, Uji Linearitas menggunakan uji *Test for Linearity*, dan Uji Heteroskedastisitas dengan analisis visual grafik *scatterplot*. Pada tahap akhir, pengujian hipotesis untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara parsial dilakukan melalui Uji t dengan membandingkan nilai hitung terhadap t_{tabel} (2,040), diikuti dengan analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur persentase kemampuan variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menyajikan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja Konstruksi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Bina Konstruksi, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Jambi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Bidang Bina Konstruksi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, dengan 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Pelatihan Kerja Konstruksi dan 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai, sehingga secara keseluruhan terdapat 20 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Kuesioner.

Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Variabel X (PKK)				
PKK 1 s.d PKK 4	0,558 – 0,688	0,344	0,001	Valid
PKK 5	0,782	0,344	0,001	Valid
PKK 6 s.d PKK 10	0,533 – 0,719	0,344	0,001	Valid
Variabel Y (KP)				
KP 1	0,520	0,344	0,002	Valid
KP 2	0,810	0,344	0,001	Valid

KP 3 s.d KP 4	0,646 – 0,759	0,344	0,001	Valid
KP 5	0,517	0,344	0,002	Valid
KP 6 s.d KP 10	0,536 – 0,759	0,344	0,001	Valid

Tabel 1 memperlihatkan seluruh nilai r_{hitung} > 0,344 dengan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05. Variabel Pelatihan Kerja Konstruksi (X) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,851. Kedua nilai berada di atas batas kritis 0,60, sehingga instrumen andal untuk analisis lanjutan.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Pelatihan Kerja Konstruksi (X): Memperoleh akumulasi skor 1.513 dengan rata-rata 151,3 yang berarti masuk dalam Kategori Sangat Baik. Indikator kesesuaian materi diklat (PKK1) mencatat nilai tertinggi (159). Aspek penguasaan materi oleh instruktur (PKK3) mencatat nilai terendah (144), meskipun tetap terkategori Sangat Baik.

Variabel Kinerja Pegawai (Y): Memperoleh akumulasi skor 1.455 dengan rata-rata 145,5 yang berarti diklasifikasikan ke dalam Kategori Sangat Tinggi. Indikator penyelesaian volume pekerjaan sesuai target target (KP2) memperoleh skor 132 (Kategori Tinggi) dan indikator kerja sama tim (KP6) memperoleh skor 135 (Kategori Tinggi). Delapan indikator kinerja lainnya berada pada level Sangat Tinggi.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* residual dari pengujian Kolmogorov-Smirnov adalah 0,070. Nilai ini lebih besar dari 0,05 (\(0,070 > 0,05\)), mengonfirmasi bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji linearitas dengan nilai *Sig. Deviation from Linearity* dalam ANOVA Table tercatat sebesar 0,691. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (\(0,691 > 0,05\)), membuktikan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

Uji heteroskedastisitas dengan sebaran data pada grafik visual *scatterplot* memperlihatkan sebaran titik secara acak, meluas, dan menyebar secara bebas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik tidak membentuk suatu pola geometris atau corong tertentu, yang menandakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengolahan data koefisien regresi menggunakan SPSS, diperoleh parameter linieritas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Regresi.

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
(Constant)	4,709	3,937	-	1,196	0,242
Pelatihan (PKK)	0,863	0,085	0,889	10,110	< 0,001

Formulasi persamaan statistik regresi linear sederhana berdasarkan Tabel 2 adalah: Y= 4,709 + 0,863 X . . . . . (1)

Nilai konstanta (α) sebesar 4,709 bermakna jika variabel pelatihan dianggap konstan (bernilai 0), baseline skor Kinerja Pegawai adalah 4,709 satuan. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0,863, mendefinisikan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Pelatihan Kerja Konstruksi akan mendongkrak skor Kinerja Pegawai sebesar 0,863 satuan.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Hipotesis (Uji t): Nilai signifikansi parsial variabel Pelatihan tercatat <0,001 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara empiris, komparasi statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,110 jauh melampaui batas kritis t_{tabel} sebesar 2,040 (\(10,110 > 2,040\)). Dengan demikian, diputuskan bahwa Pelatihan Kerja Konstruksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Koefisien Determinasi (R^2): Hasil pengujian ringkasan model (*Model Summary*) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,791. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja Konstruksi mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai sebesar 79,1%. Sisanya sebesar 20,9% diterangkan oleh determinan variabel luar yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Temuan empiris mengonfirmasi bahwa pelaksanaan program kediklatan teknis konstruksi di Dinas PUPR Provinsi Jambi telah direspons sangat baik oleh aparatur. Profil demografis menunjukkan mayoritas berpendidikan strata S1 (66,7%) dan berada pada usia produktif kerja aktif 25-35 tahun (57,6%), yang mencerminkan kematangan nalar dan kesiapan operasional dalam menyerap pemutakhiran ilmu teknik sipil.

Kesesuaian kurikulum dan materi pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan (skor indikator PKK1 tertinggi) terbukti menjadi faktor pendorong utama meningkatnya mutu pengawasan infrastruktur daerah. Meskipun demikian, terdapat evaluasi krusial pada aspek kemampuan transfer wawasan oleh instruktur pelatihan (skor PKK3 terendah). Kelemahan penyampaian materi dari instruktur ini berimplikasi langsung pada dimensi output kinerja individu pegawai. Pegawai cenderung menghadapi hambatan dalam pemenuhan kuantitas

volume target fisik proyek (KP2) serta koordinasi kelancaran sinergi kelompok (KP6), di mana kedua indikator kinerja tersebut belum menembus level kategori Sangat Tinggi.

Kontribusi determinasi pelatihan yang dominan mencapai 79,1% ini mendukung linieritas dari hasil riset Ramadhana dkk. (2025) yang menekankan pentingnya alokasi investasi pengembangan SDM birokrasi. Temuan ini juga selaras dengan Hartomo dan Luturlean (2020) serta Desmalia dkk. (2025), yang menyatakan bahwa akselerasi kompetensi teknis melalui pelatihan kerja terarah berbanding lurus dengan efisiensi waktu kerja dan standardisasi mutu hasil proyek konstruksi publik.

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja Konstruksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,110 yang lebih besar dari t tabel 2,040, serta nilai signifikansi <0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 atau apabila dipersentasekan menjadi 79,1%, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja Konstruksi memberikan kontribusi sebesar 79,1% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja. Persamaan regresi Y = 4,709 + 0,863X juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pelatihan Kerja Konstruksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,863 satuan. Temuan ini menegaskan pentingnya keberlanjutan program pelatihan kerja konstruksi sebagai salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik, penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja Konstruksi memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Jambi. Hubungan linier antarvariabel dibuktikan lewat model regresi Y = 4,709 + 0,863X, dengan nilai hitung uji parsial t_{hitung} 10,110 > t_{tabel} 2,040. Pelatihan kerja teknis terbukti menjadi variabel anteseden yang dominan dalam menerangkan variasi naik-turunnya performa kinerja pegawai di instansi tersebut dengan kontribusi determinasi sebesar 79,1%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–9.

Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (PT Sucofindo Persero Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.

Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Aksara Publik.

Desmalia, Wahid, D., & Herawati. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3(2), 12–21. https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1559

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 200–207.

Imron, A., Hasmin, & Gunawan. (2018). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum. *Journal of Management*, 4(2), 110–121.

Inson, M., Rejokirono, & Mulyono. (2024). Pengaruh pelatihan teknis dan semangat kerja terhadap kompetensi pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi. *Jurnal Dikombis*, 12(2), 85–96.

Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prasetyo, B., & Utomo, S. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan teknik sipil menggunakan analisis SPSS. *Jurnal Manajemen dan Perencanaan Infrastruktur (JMPIS)*, 6(1), 43–54. doi.org

Priyatno, D. (2018). *Spesial SPSS untuk analisis data penelitian regresi*. Yogyakarta: Mediakom.

Ramadhana, A. M., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA), 5(2), 439–452. https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5413

Saputra, R., & Hidayat, T. (2026). Analisis pengaruh pelatihan keterampilan terhadap produktivitas dan ketepatan kerja tenaga teknis konstruksi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik (JIMT)*, 7(1), 102–115. https://dinastirev.org/JIMT/article/view/7031

Sari, D. A., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap performa pegawai lapangan instansi pekerjaan umum. *Jurnal Konferensi Riset Manajemen*, 3(4), 312–324.

Siregar, H. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai teknis dinas pengairan secara parsial dan simultan. *Journal of Economic and Business Antartika (JEBA)*, 2(3), 76–88.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Supriyadi, M. (2024). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap efisiensi kinerja karyawan di kementerian PUPR. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 5(2), 210–222.

Utami, N. W., & Setiawan, I. (2025). Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui sistem penilaian objektif dan diklat rutin pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin (JIMU)*, 4(2), 1151–1163.

Wijaya, A. (2026). Pengaruh pelatihan kerja terhadap capaian target kuantitas kerja pegawai dinas pekerjaan umum daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIM)*, 9(1), 45–58. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1097