



PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BALANGAN

Muhdi Rahim¹, Irza Setiawan², Munawarah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : muhdi.blg@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Pembinaan pegawai yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dinas yang menjadi responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai. Jumlah populasi berjumlah 51 orang dan sampel 34 orang pegawai berstatus ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pembinaan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti pelatihan, bimbingan, serta motivasi dari pimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pembinaan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan peningkatan kedisiplinan memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas dibandingkan dengan pembinaan yang bersifat administratif. Lebih lanjut, hasil analisis juga mengindikasikan bahwa pegawai yang mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya instansi selalu melakukan pembinaan kerja kepada pegawai melalui langkah pembinaan dalam kepegangatan guna memantapkan aktivitas kerja, misalnya menyangkut gaji berkala, kenaikan jabatan, cuti, peninjauan masa kerja dan lain-lain. Dalam pembinaan kepegangatan, bagi pegawai yang telah memenuhi syarat perlu naik pangkat. Pembinaan dalam jabatan adalah menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Pembinaan disiplin berupa berkewajiban atau keharusan untuk mentaati peraturan perundang-undangan, kedisiplinan dan perintah atasan yang berwenang. Pembinaan dalam korp suatu usaha untuk lebih meningkatkan keutuhan dan kekompakan antar pegawai dalam menjamin kesetiaan dan ketaatan penuh. Pembinaan pendidikan dan latihan yaitu bentuk pembinaan untuk mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai melalui diklat.

Kata Kunci: Pembinaan pegawai, Kinerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan.

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in the success of an organization, including government agencies. Effective employee development is expected to enhance competence, motivation, and work discipline, which in turn impacts employee performance improvement. This study aims to analyze the influence of employee development on employee performance at the Public Works, Spatial Planning, Public Housing, and Settlement Area Office of Balangan Regency.

This study employs a quantitative method with a descriptive approach. Data was collected through questionnaires distributed to employees of the department who served as research respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis to determine the effect of employee development on employee performance. The total population consists of 51 employees, with a sample of 34 employees who hold civil servant (ASN) status.

The results of the study indicate that employee development has a positive and significant influence on employee performance. This suggests that the better the development provided, the higher the employee performance. Factors such as training, mentoring, and motivation from leadership contribute to improving

employee performance. Additionally, the study finds that development focusing on technical skill enhancement and discipline improvement has a greater impact on productivity compared to administrative development. Furthermore, the analysis results also indicate that employees who receive continuous development tend to show higher job satisfaction, which ultimately contributes to employee loyalty and commitment to the organization.

To enhance employee performance, the agency should continuously provide employee development programs through career development steps to strengthen work activities, such as periodic salary increases, promotions, leave entitlements, work period reviews, and others. In terms of career development, employees who meet the requirements should be promoted. Position development involves placing the right employees in the right positions. Discipline development entails the obligation or necessity to comply with legal regulations, official protocols, and orders from authorized superiors. Organizational development aims to strengthen unity and solidarity among employees to ensure full loyalty and compliance. Education and training development serves as a means to enhance employees' critical thinking abilities through training programs.

Keywords: *Employee Development, Employee Performance, Public Works, Spatial Planning, Public Housing, and Settlement Area Office of Balangan Regency.*

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini administrasi publik sering dianggap sebagai tanggung jawab untuk menentukan kebijakan dan program dari pemerintah. Secara khusus, ini merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian operasi pemerintah. Di dalam suatu negara, administrasi publik dipraktikkan baik di tingkat pusat, menengah, maupun lokal yang ditandai dengan berkembangnya teknologi informasi yang serba canggih saat ini, hal ini menuntut kita untuk selalu dapat meningkatkan kapasitas diri, agar terus belajar dan beradaptasi menjadi hal yang wajib bagi siapa saja. Dalam menyikapi perkembangan global, pasti ada dampak positif maupun negatif dari kemajuan tersebut, baik bagi individu maupun bagi organisasi. Bagi individu dampak yang dirasakan sekali adalah adanya kemudahan dalam komunikasi, dan lain-lain, sedangkan bagi organisasi manfaat yang didapat adalah kemudahan dalam hal pekerjaan, dapat membuat program aplikasi pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat cepat selesai, dapat membuat program kerja dan lain-lain.

Penguasaan teknologi informasi sangat diharapkan dapat membantu meningkatkan pembangunan bangsa, melalui perkembangan pembangunan diberbagai bidang yang tidak lain mempunyai hubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mendorong semua itu diperlukanlah adanya lembaga pemerintah, baik yang ada di pusat maupun lembaga pemerintah yang ada di daerah. Lembaga pemerintahan daerah adalah organisasi yang diberikan kekuasaan dari pemerintah pusat, dalam melaksanakan dan mengatur kepentingan bangsa dan negara di suatu daerah yang mempunyai sistem atau aturan yang terstruktur secara rinci sehingga dalam pelaksanaan pemerintahan, di daerah mempunyai pedoman aturan untuk kepentingan masyarakat. Guna mendukung terciptanya gerakan pembangunan pada lembaga pemerintah daerah, maka dibutuhkan adanya pegawai yang cakap agar praktek dan pelaksanaan kerja dalam melaksanakan pembangunan daerah dapat dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan.

Agar dapat mencapai kinerja yang optimal banyak faktor yang harus mendukung, seperti pegawai perlu meningkatkan kemampuan kerja, pegawai perlu disiplin dalam bekerja dan lain-lain. Semua hal tersebut harus dapat dicapai seorang pegawai agar cita-cita dan program kerja dari lembaga pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan harapan. Namun semua itu tidak dapat dicapai semua pegawai, yang mana selama ini masih terdapat pegawai yang bekerja di bawah standar kerja bahkan diluar standar operasional kerja, sehingga kinerja yang diharapkan dapat meningkat, akhirnya tidak berjalan sesuai perencanaan. Untuk itu pegawai perlu meningkatkan kemampuan, serta upaya kerja keras, cerdas dan ikhlas guna merespon berbagai tantangan terutama di era global

sekarang ini.

Melaksanakan pembinaan kepada setiap pegawai perlu dilakukan dan dikembangkan agar kiranya usaha meningkatkan kinerja pegawai selalu dapat ditingkatkan. Peran pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pembinaan pegawai untuk mempertahankan kelangsungan kerja dan pertumbuhan organisasi dimasa yang akan datang. Jadi keberhasilan atau kemunduran organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi, usaha pengembangan dan pembinaan pegawai yang baik dan kontinyu perlu dilakukan oleh setiap organisasi. Menurut Mitha (2013:67) pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan yang lebih baik untuk membentuk pegawai bekerja lebih baik, sedangkan menurut Mathis (2002:112) pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pembinaan pegawai berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan yang spesifik agar berhasil dalam pekerjaannya. Manfaat pembinaan pegawai tidak lain untuk memupuk kesetiaan dan ketaatan pegawai dalam bekerja, meningkatkan adanya rasa pengabdian, rasa tanggungjawab dan kesungguhan dalam bekerja.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Balangan sesuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Balangan Nomor 02 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan pemerintahan di bidang sumber daya air (SDA), air minum, persampahan, air limbah, drainase, permukiman, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungannya, jalan, jasa konstruksi dan penataan ruang, serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku. Dari output pembangunan infrastruktur terbangun tersebut diharapkan dapat tercapai outcome yang berkelanjutan dan berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan ekonomi dan pelayanan infrastruktur dasar.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan banyak mempunyai pegawai baik yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) maupun yang berstatus honorer, selama ini dirasakan pembinaan terhadap pegawai terkesan kurang yang mana seharusnya pembinaan dapat dilakukan secara kontinyu, untuk tujuan membentuk sikap pegawai agar lebih baik lagi, namun karena pembinaan belum berjalan dengan baik sehingga dedikasi pegawai dalam bekerja menjadi kurang baik seperti pegawai keluar masuk pada jam kerja masih terlihat di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti mengangkat judul penelitian Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Analisis data penelitian kuantitatif dan analisis data dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan yang selanjutnya akan dianalisis dengan analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dengan

menggunakan analisis :

1. Uji Validitas

Penilaian valid jika data instrumen melalui indeks validitas $\geq 0,3$ maka data valid dan jika instrumen pernyataan dibawa $0,3$ maka data tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Penilaian dan pengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha yang dibandingkan dengan indeks Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2013:89).

3. Uji koefisien korelasi

4. Uji Regresi Sederhana

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

6. Uji t

Menguji secara individu materi regresi dengan formulasi apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh dan apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

7. Uji Simultan (Uji F)

Menguji secara serempak materi regresi dengan formulasi apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh dan apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

PEMBAHASAN

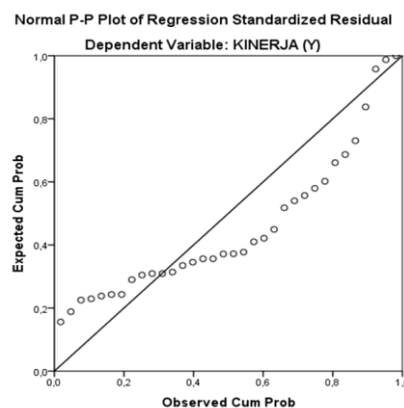
A. Analisis Hasil Penelitian

1. Asumsi Klasik Tes

a. Normalitas

Tes asumsi klasik pertama pada aspek normalitas digambarkan melalui grafik dibawah ini :

Gambar 4.2.
Grafik Normality



Kesimpulan tes asumsi klasik dari segi normalitas diketahui data normal, karena hasil regresi melalui grafik normal plot pola titik mengitari garis diagonal dan alurnya searah garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.32.
Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<u>Agresivitas * Religiusitas</u> Between Groups (Combined)	2064,613	14	147,472	5,000	,001
Linearity	1693,410	1	1693,410	57,418	,000
Deviation from Linearity	371,204	13	28,554	,968	,512
Within Groups	560,357	19	29,492		
Total	2624,971	33			

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.32.
Uji Validitas Variabel Pembinaan Pegawai

Indikator	r hitung	r tabel	Analisis
X 1	0,538	0,338	Valid
X 2	0,564	0,338	Valid
X 3	0,491	0,338	Valid
X 4	0,553	0,338	Valid
X 5	0,446	0,338	Valid
X 6	0,464	0,338	Valid
X 7	0,476	0,338	Valid
X 8	0,508	0,338	Valid
X 9	0,415	0,338	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel pembinaan pegawai sebanyak 9 butir pernyataan dapat di peroleh rhitung > rtabel sebesar 0,338 yang berarti variabel pembinaaan pegawai valid dan dapat digunakan.

Tabel 4.33.
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r hitung	r tabel	Analisis
Y 1	0,513	0,338	Valid
Y 2	0,718	0,338	Valid
Y 3	0,457	0,338	Valid
Y 4	0,513	0,338	Valid
Y 5	0,435	0,338	Valid
Y 6	0,423	0,338	Valid
Y 7	0,504	0,338	Valid
Y 8	0,644	0,338	Valid
Y 9	0,523	0,338	Valid
Y 10	0,499	0,338	Valid
Y 11	0,718	0,338	Valid
Y 12	0,457	0,338	Valid
Y 13	0,473	0,338	Valid
Y 14	0,435	0,338	Valid
Y 15	0,423	0,338	Valid
Y 16	0,453	0,338	Valid
Y 17	0,644	0,338	Valid
Y 18	0,523	0,338	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel kinerja

pegawai sebanyak 18 butir pernyataan dapat di peroleh rhitung > rtabel sebesar 0,338 yang berarti variabel kinerja pegawai valid dan dapat digunakan.

b. Reliabilitas Tes

Tabel 4.34.
Instrumen Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Status
Pembinaan Pegawai	0,615	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,842	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) adalah reliabel karena melebihi ambang batas yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti semua pertanyaan dapat diandalkan atau reliabel.

c. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.35.
Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		PEMBINAAN (X)	KINERJA (Y)
PEMBINAAN (X)	Pearson Correlation	1	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

Uji koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai rtabel sebesar 0,803. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,80 – 0,100 dapat diartikan bahwa hubungan antara pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.36.
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,020	7,004		2,145	,040

PEMBINAAN (X)	1,615	,212	,803	7,627	,000
---------------	-------	------	------	-------	------

Uji Regresi Sederhana dapat diketahui bahwa nilai constanta (α) dan Unstandardized Coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 15,020 sedangkan nilai pembinaan pegawai (X) sebesar 1,615 sehingga berdasarkan konstanta dan koefisien tersebut maka didapatkan persamaan regresi.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,020 + 1,615$$

A = dalam penelitian ini adalah sebesar 15,020, angka ini merupakan angka konstan artinya jika nilai variabel pembinaan pegawai (X) sama dengan nol maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 15,020.

b1 = angka koefisien regresi yaitu sebesar 1,615, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pembinaan pegawai (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,615 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembinaan pegawai (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

e. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.37.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1693,410	1	1693,410	58,170	,000 ^b
Residual	931,561	32	29,111		
Total	2624,971	33			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PEMBINAAN (X)

Hasil uji F diketahui bahwa nilai F = 58,170 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pembinaan pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

f. Hasil Uji T

Tabel 4.38.
Hasil Uji T
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,020	7,004		2,145	,040
	PEMBINAAN (X)	1,615	,212	,803	7,627	,000

Hasil uji T diketahui bahwa uji t yang berkaitan dengan pembinaan pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dari perhitungan tersebut dapat diperoleh hasil thitung 7,627 > Ttabel = 2,037 maka H_0 di tolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pembinaan pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.39.

Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,645	,634	5,39549	2,430

a. Predictors: (Constant), PEMBINAAN (X)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Hasil analisa didapatkan nilai R square = 0,645 ini dapat diartikan bahwa 64,6% perubahan atau variasi Y (kinerja pegawai) dikarenakan oleh adanya perubahan variasi X (pembinaan pegawai) sedangkan 35,4% sisanya dikarenakan perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

B. Pembahasan

1. Berdasarkan Hasil uji F diketahui bahwa nilai $F = 58,170$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipan atau dengan kata lain “ada pengaruh variabel pembinaan pegawai (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)”.
2. Hasil uji T diketahui bahwa uji t yang berkaitan dengan pembinaan pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dari perhitungan tersebut dapat diperoleh hasil thitung 7,627 > Ttabel = 2,037 maka H_0 di tolak sehingga “ada pengaruh yang signifikan pembinaan pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y)”. Pembinaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan. Pengujian hipotesis tentang pembinaan kerja diketahui bahwa uji secara parsial dinyatakan bahwa pembinaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari Standardized Coefficients Beta 0,803 yang berarti pembinaan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 80%. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, hendaknya pihak instansi dapat lebih memperhatikan kembali akan pembinaan kerja kepada pegawai melalui langkah pembinaan dalam kepangkatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, misalnya menyangkut kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, cuti, peninjauan masa kerja dan lain-lain. Dalam pembinaan kepangkatan, bagi pegawai yang telah memenuhi syarat dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi. Pembinaan dalam jabatan adalah menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Pembinaan disiplin berupa berkewajiban atau keharusan untuk mentaati peraturan perundang-undangan, kedisiplinan dan perintah atasan yang berwenang. Pembinaan dalam korp suatu usaha untuk lebih meningkatkan keutuhan dan kekompakan antar pegawai dalam menjamin kesetiaan dan ketaatan penuh. Pembinaan pendidikan dan latihan yaitu bentuk pembinaan untuk mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai melalui diklat.

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan penelitian tentang Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan, yang telah peneliti lakukan setidaknya dapat disimpulkan yaitu pembinaan pegawai memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan dan variabel pembinaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan.

Saran, Hendaknya instansi selalu melakukan pembinaan kerja kepada pegawai melalui langkah pembinaan dalam kepangkatan guna memantapkan aktivitas kerja, misalnya menyangkut gaji berkala, kenaikan jabatan, cuti, peninjauan masa kerja dan lain-lain. Dalam pembinaan kepangkatan, bagi pegawai yang telah memenuhi syarat perlu naik pangkat. Pembinaan dalam jabatan adalah menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Pembinaan disiplin berupa berkewajiban atau keharusan untuk mentaati peraturan perundang-undangan, kedinasan dan perintah atasan yang berwenang. Pembinaan dalam korp suatu usaha untuk lebih meningkatkan keutuhan dan kekompakan antar pegawai dalam menjamin kesetiaan dan ketaatan penuh. Pembinaan pendidikan dan latihan yaitu bentuk pembinaan untuk mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai melalui diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Rina Yuniarti, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Muhammad Ali Nurdin, dkk. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu. Makassar
- Sri Langgeng Ratnasari, dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*, Forum Pemuda Aswaja. Nusa Tenggara Barat
- Eko Budiyanto, dkk. (2020). *Kinerja Karyawan*. CV. AA. Rizky. Banten
- Novia Ruth Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. Bandung
- I Komang Budiasa, dkk. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Banyumas
- Maludin Panjaitan, dkk. (2023) *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung
- Sofyan Tsauri, dkk. (2020). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press. Jember
- H. M. Ma'ruf Abdullah, dkk. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Eko Budiyanto, dkk. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan. Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky. Banten
- Syamsir, dkk. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara. Purbalingga
- Maludin Panjaitan, dkk. (2023) *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana



- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, A. M., & Rosidah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampubolon, M. (2019). *Strategi Pengembangan SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Widodo, J. (2018). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media
- Metik Asmike dan Putri Oktovita Sari (2022) *Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Unipma Press
- Dewi Lestari (2023) *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama
- Riche Fermayani, dkk (2023) *Manajemen Kinerja*. Eureka Media Aksara
- Muhamad Akmal, dkk (2024) *Manajemen Kinerja (Teori dan Praktik)*. Eureka Media Aksara
- I Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kur nia Wati (2021) *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. MPU Kuturan Press
- Khaeruman , dkk (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. AA Rizky
- Candra Wijaya (2022) *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Pusdikra Mitra Jaya
- Mahmudah Enny Widyaningrum (2020) *Kinerja pada Perusahaan Multi nasional*. Revka Prima Media
- Meithiana Indrasari (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka
- R. Agoes Kamaroellah (2014) *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementassi dan Penilaian Kinerja)*. Pustaka Radja
- Melan Angriani Asnawi (2019) *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Athra Samudra
- Dimas Abdi Haidar (2021) *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Daya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja*. Kresna Bina Insan Prima
- Azis, A., Idris, A., & Paselle, E. (2023). *Pembinaan Sumber Daya Aparatur Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang*. Jurnal Paradigma (JP), 12(2).



- Sachu, A. A. (2018). *Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of management Review, 2(3), 238-241.
- Widjaja, M. Y. A., & Isnaini, J. L. (2021). *Pengaruh Sistem Kompensasi dan Pembinaan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat)*. SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah, 3(02), 71-92.
- Nugroho, W. A., & Iryanti, E. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Pembinaan dan Keterampilan Wirausaha Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sidoarjo*. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2), 88-94.
- Saputro, L. K., Gani, A. J. A., & Novita, A. A. (2021). *Model Pembinaan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Di Ub Guest House*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 7(3), 423-429.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 215-22