

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Bengkulu

Muhammad Ajid¹, Janusi Waliamin^{2*}, dan Sintia Safrianti³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu

Abstrak

This study aims to determine the magnitude of the influence of motivation, leadership style, training and teamwork on employee performance at the Bengkulu City Employment BPJS. The method used in this study is a quantitative method. The population and sample in this study were all employees of the Bengkulu City Employment BPJS, totaling 31 people. The results of this study conclude that the motivational variable has a significant effect on employee performance, the leadership style variable has a significant effect on employee performance, the training variable has a significant effect on employee performance, the teamwork variable has a significant effect on employee performance and the variables motivation, leadership style, training and teamwork all have an effect on employee performance.

Kata kunci : *Motivation, Leadership Style, Training, Teamwork and Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Muhammad Ajid

Corresponding author :

Email Address : jwaliamin@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah untuk kelangsungan hidup matinya sebuah instansi pemerintah. Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap keadaan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintah (Hendra et al., 2020).

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan "prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." sedangkan menurut Gibson dkk menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Susanty et al., 2012).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, metode memimpin organisasi, semangat dan integritas seseorang. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan pengawasan ketepatan kerja, motif kerja dan metode kepemimpinan kerja para pegawai. Kinerja kaitannya dengan jumlah kehadiran, motivasi kerja, pendapat dalam forum, ataupun masalah-masalah krusial yang terjadi dalam instansi. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai itu kurangnya motivasi oleh instansi pemerintah. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk pegawai dengan

memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai serta memberikan disiplin kerja yang jelas. (Hendra et al., 2020). Menurut (Hendra et al., 2020). mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya, menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Setiap pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di perusahaannya (Wahyudi et al, 2022). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan (Susanty et al., 2012).

Organisasi atau perusahaan adalah suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara konsisten untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, kompeten dan profesional guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan sejalan dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan bisnis perusahaan (Setia et al, 2020).

Menurut Desler menyatakan bahwa Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Setia et al, 2020).

Menurut (Priskilla et al, 2019) menyatakan *Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan badan hukum publik yang bertugas untuk melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Seiring dengan semakin meningkatnya kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan, maka semakin meningkat pula tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan.

LITERATURE REVIEW

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan seseorang/individu yang menimbulkan antusiasme dan prestasi atas pelaksanaan kegiatan yang bersumber dari luar maupun dari dalam diri, Motivasi adalah kondisi berpengaruh memelihara, mengarahkan dan membangkitkan perilaku pada lingkungan kerja, (Rivai et al, 2013). Menurut (Sugiyono, 2016) ada 3 bentuk motivasi yaitu ; Kompensasi bentuk uang, Pengarahan dan pengendalian dan Kebajikan. Indikator Motivasi, menurut (Sutrisno, 2012) mengatakan Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental dan Sikap.

1. Gaya Kepemimpinan

(E.Mulyasa, 2012) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya

kepemimpinan. Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Silalahi, 2013) secara garis besar, sebagai berikut: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan Kemampuan Mengendalikan emosional

2. Pelatihan

Menurut (Henry Simamora, 2020) pelatihan merupakan “proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Menurut (Henry Simamora, 2020) ada beberapa indikator-indikator pelatihan yaitu: Tujuan Pelatihan harus konkrit dan dapat di ukur, Materi pelatihan dapat berupa pengolahan (manajemen), Metode pelatihan yang digunakan, Kualifikasi Peserta Pelatihan dan Kualifikasi Pelatihan (Instruktur).

1. *Teamwork*

Teamwork merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan dari individu-individu. Menurut (Wahyudi et al, 2022) yang mengemukakan indikator-indikator *teamwork* yaitu: Kepemimpinan partisipatif, Tanggung jawab yang dibagikan, Pelayanan tujuan, Komunikasi yang intensif dan Fokus pada tugas.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012) Kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari aktivitas (Silalahi, 2013). Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Robhert et al., 2013) adalah: Faktor Personal/Individu, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, dan Faktor Kontekstual (situasional).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini Populasi sebanyak 31 orang Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Bengkulu dimana Sampel ini terdiri dari bidang kepesertaan, pelayanan umum dan SDM, Keuangan , Unit Layanan, dan TKAD. Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket. Penghitungan data menggunakan Skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah datadengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	rtabel	keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,844	0,361	Valid
X1.2	0.650	0,361	Valid
X1.3	0,806	0,361	Valid
X1.4	0,876	0,361	Valid
X1.5	0.787	0,361	Valid

X1.6	0,887	0,361	Valid
X1.7	0,939	0,361	Valid
X1.8	0,787	0,361	Valid
X1.9	0,784	0,361	Valid
X1.10	0,798	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,803	0,361	Valid
X2.2	0,658	0,361	Valid
X2.3	0,875	0,361	Valid
X2.4	0,840	0,361	Valid
X2.5	0,618	0,361	Valid
X2.6	0,738	0,361	Valid
X2.7	0,789	0,361	Valid
X2.8	0,588	0,361	Valid
X2.9	0,813	0,361	Valid
X2.10	0,560	0,361	Valid
Pelatihan (X3)			
X3.1	0,638	0,361	Valid
X3.2	0,794	0,361	Valid
X3.3	0,717	0,361	Valid
X3.4	0,896	0,361	Valid
X3.5	0,766	0,361	Valid
X3.6	0,912	0,361	Valid
X3.7	0,891	0,361	Valid
X3.8	0,918	0,361	Valid
X3.9	0,778	0,361	Valid
X3.10	0,775	0,361	Valid
TeamWork (X4)			
X4.1	0,824	0,361	Valid
X4.2	0,764	0,361	Valid
X4.3	0,761	0,361	Valid
X4.4	0,761	0,361	Valid
X4.5	0,907	0,361	Valid
X4.6	0,887	0,361	Valid
X4.7	0,803	0,361	Valid
X4.8	0,859	0,361	Valid
X4.9	0,910	0,361	Valid
X4.10	0,839	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,891	0,361	Valid
Y.2	0,806	0,361	Valid
Y.3	0,804	0,361	Valid
Y.4	0,818	0,361	Valid
Y.5	0,842	0,361	Valid
Y.6	0,723	0,361	Valid

Y.7	0,817	0,361	Valid
Y.8	0,818	0,361	Valid
Y.9	0,850	0,361	Valid

Sumber:Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Diketahui bahwa uji validitas variabel Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Pelatihan (X_3), Teamwork (X_4) dan Kinerja pegawai (Y) adalah VALID. Hal ini berdasarkan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar dari nilai korelasi R_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikansi 0,05% dan $n = 31$). Dengan demikian maka item pernyataan memenuhi syarat instrument validitas sehingga dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,937	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,896	Reliabel
3	Pelatihan	0,940	Reliabel
4	Teamwork	0,950	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,933	Reliabel

Sumber:Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi adalah sebesar 0.937, variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.896, variabel pelatihan adalah sebesar 0.940, variabel *teamwork* adalah sebesar 0.950, dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah reliabel atau konsisten karena jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari $> 0,6$ maka reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std.Deviation	5.80599166
Most Extreme Differences	Absolute	0.134
	Positive	0.069
	Negative	- 0.134
Test Statistic		0.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber:Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan Hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov test dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,134 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai tolerance $> 0,1$ VIF < 10 .

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

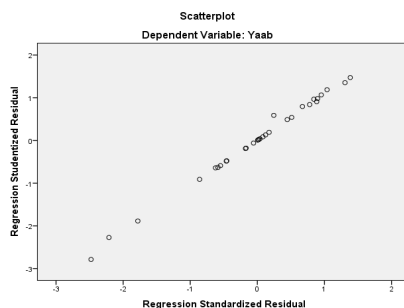
Variabel	Tolerance	Batas tolerance	VIF	Batas VIF	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.225	>0.1	4.439	<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0.218	>0,1	4.579	<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan(X ₃)	0,553	>0,1	1.808	<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Teamwork(X ₄)	0,558	>0,1	1.794	<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas diketahui bahwa tidak terdapat masalah multikoleniaritas pada model penelitian ini. Hal ini berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel motivasi masing-masing sebesar pada variabel $0,225 > 0,1$ dan $4.439 < 10$, pada varibel gaya kepemimpinan sebesar $0,218 > 0,1$ dan $4.579 < 10$, pada variabel pelatihan sebesar $0,553 > 0,1$ dan $1,808 < 10$ dan pada variabel *teamwork* sebesar $0,557 > 0,1$ dan $1.794 > 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar dan membentuk pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa dari gambar Scatterplot terjadi heteroskedestisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan teamwork terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.812	4.819	
	Motivasi	0.634	0.203	0.931
	Gaya Kepemimpinan	- 0.385	0.182	- 0.640
	Pelatihan	0.306	0.082	0.715
	Teamwork	- 0.288	0.094	- 0.580

Sumber: Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + e$$

$$Y = 25.812 + 0.634X_1 + (- 0.385)X_2 + 0.306X_3 + (- 0.288) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25.812 maka dapat diartikan jika motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan teamwork nilainya adalah 0 maka kepuasan pelanggan akan mengalami peningkatan sebesar 25.812.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,634. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,634 dengan asumsi variabel variabel independennya nilainya dalah tetap. Tanda positif pada variabel motivasi menunjukkan bahwa hubungan searah antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,385. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,385 dengan asumsi variabel variabel independennya nilainya dalah tetap. Tanda negatif pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa hubungan tidak searah antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar 0,306. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,306 dengan asumsi variabel variabel independennya nilainya dalah tetap. Tanda positif pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa hubungan searah antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien regresi pada variabel teamwork sebesar -0,288. Artinya setiap peningkatan teamwork sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,288 dengan asumsi variabel variabel independennya nilainya dalah tetap. Tanda negatif pada variabel teamwork menunjukkan bahwa hubungan tidak searah antara variabel teamwork dan variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah presentasi pengaruh variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan teamwork) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 6. Uji koefisien determinasi

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.397	1.933

Sumber:Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa presentasi pengaruh variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan *teamwork*) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai) adalah sebesar 39,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, fasilitas dan variabel-variabel lainnya.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan.

Tabel 7. Uji T / Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.35 6	.00 0
	Motivasi	3.11 6	.00 4
	Gaya Kepemimpinan	- 2.10 8	.04 5
	Pelatihan	3.75 2	.00 1
	<i>Teamwork</i>	- 3.05 4	.00 5

Sumber:Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t variabel motivasi sebesar 3.116 > 1.695 dan nilai signifikan 0.000 < 0,05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.108 > 1.6955 dan nilai signifikan 0.045 < 0,05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t variabel pelatihan sebesar 3.752 > 1.6955 dan nilai signifikan 0.001 < 0,05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai t variabel *teamwork* sebesar 3.054 > 1.6955 dan nilai signifikan 0.004 < 0,05. artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	F	Sig.
-------	---	------

1	Regression	5.933	.002 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian diolah SPSS 23(2023)

Diketahui bahwa nilai F sebesar $5.933 > 2,68$ dan nilai signifikan sebesar $0.02 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, gaya kepemimpinan, Pelatihan dan *teamwork* (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama di terima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan, J. S., & Silvy, 2019) bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua di terima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017) bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga di terima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri, 2019) bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel *teamwork* terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat di terima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *teamwork* memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Uly & Wali Amin, 2023) *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu,

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama di terima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan *teamwork* memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi variabel motivasi positif sebesar 0,634. Hasil uji t variabel motivasi sebesar $3.116 > 1.695$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$
2. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan negatif sebesar 0,385. Nilai t variabel gaya kepemimpinan sebesar $2.108 > 1.6955$ dan nilai signifikan $0.045 < 0,05$
3. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi variabel pelatihan positif sebesar 0,306. Nilai t variabel pelatihan sebesar $3.752 > 1.6955$ dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$
4. Variabel *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi variabel *Teamwork* negatif sebesar 0,88. Nilai t variabel *teamwork* sebesar $3.054 > 1.6955$ dan nilai signifikan $0.004 < 0,05$
5. Variabel motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. nilai F sebesar $5.933 > 2,68$ dan nilai signifikan sebesar $0.02 < 0,05$.

Referensi :

- E.Mulyasa. (2012). Praktik Penelitian Tindakan. In *Rosdakarya*. Rosdakarya.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134-147. <https://doi.org/10.32832/Inovator.V9i1.3014>
- Hendra, E., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal Of Environment And Management*, 2(2), 140-147.
- Henry Simamora. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Smmas.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/Jabe.V3i3.1767>
- Priskilla, N. M., & Santika. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 4(1).
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktis*. Raja Grafindo.
- Robhert Mathis, Robhert.L, & Jack, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Setia Amja Marnis, & Garnasih, R. L. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Ptpn V) Di Pekanbaru, Procuratio. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202-215.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Pt. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. (P. 118).
- Susanty, Aries, & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Jurnal Jati Undip*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Ekonisia. <https://doi.org/10.30631/Innovatio.V16i2.21>
- Uly, N. S., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. 6(2), 223-231.
- Wahyudi, F. E., & Zaki, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Se-Malang Raya. *Journal Of Islamic Business And Entrepreneurship*, 1(1), 15-22.