



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin

Sunardy Syahid¹, Bahar Sinring², Nur Alam Umar³

Universitas Muslim Indonesia

**Email: sunardy.syahid@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Release 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, training, and work motivation on employee performance at the Banjarmasin Branch of the BPJS Ketenagakerjaan Office. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all 30 employees of the Banjarmasin Branch of the BPJS Ketenagakerjaan Office. Due to the relatively small population, the sampling technique used saturated sampling (census) so that the entire population was included as respondents. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS Release 27. The results of the study indicate that leadership style, training, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: *Leadership style, training, work motivation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Bagian Persaingan bisnis yang semakin kompetitif pada era globalisasi menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM menjadi faktor strategis dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas, mencapai tujuan, serta

meningkatkan daya saing. Tanpa dukungan pegawai yang kompeten dan profesional, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2021).

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja menggambarkan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nardo, 2024). Pegawai dengan tingkat kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja (Chairunnisah, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menunjukkan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai (Setiana et al., 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prabaswara et al., 2024; Agustin et al., 2025). Namun, penelitian Jopanda (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain kepemimpinan, pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif (Flippo, 2021). Penelitian Imran et al. (2023), Fikri et al. (2021), dan Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Anggono dan Hwee (2024) menemukan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lanjutan mengenai hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi (Darmawan et al., 2022). Penelitian Pebriyanto dan Budiyanto (2022), Abidin et al. (2024), serta Mas'ud et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian Pragiwani et al. (2021) dan Imran et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar untuk melakukan kajian lebih lanjut.

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin sebagai lembaga publik yang memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam mendukung pelayanan kepada peserta melalui berbagai program seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), diperlukan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin masih belum optimal dalam mencapai target peningkatan kepesertaan program. Kondisi tersebut terlihat dari adanya sebagian pegawai yang mengalami penurunan semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya optimalisasi pencapaian target. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan keterbatasan pelatihan, rendahnya motivasi kerja akibat sistem penghargaan yang belum optimal, serta kurangnya peluang pengembangan karier.

Berdasarkan fenomena tersebut dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Penelitian survei merupakan salah satu metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai karakteristik, sikap, pendapat, serta respons responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Melalui pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2022:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin yang berjumlah 30 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner atau angket, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden melalui sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi tambahan yang mendukung data penelitian, sedangkan studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teori dari berbagai sumber yang relevan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen atau informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan mengukur data yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa lembar kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Indikator tersebut kemudian dijabarkan secara rinci ke dalam butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah menyediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi atau pendapatnya. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang terukur dan sesuai dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bagian Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha Standar	Hasil Uji Reliabilitas
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	8	0,854	0,60	Reliabilitas
2.	Pelatihan (X2)	10	0,949	0,60	Reliabilitas
3.	Motivasi Kerja (X3)	10	0,953	0,60	Reliabilitas
4.	Kinerja Pegawai (Y)	10	0,896	0,60	Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 maka terlihat bahwa semua variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan telah reliabel, dan dapat digunakan kedalam analisis lebih lanjut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.385	2.599
	Pelatihan	.398	2.511
	Motivasi Kerja	.301	3.320

Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu gaya kepemimpinan $0,385 > 0,10$, pelatihan $0,398 > 0,10$, dan motivasi kerja $0,301 > 0,10$, serta variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu gaya kepemimpinan $2,599 < 10$, pelatihan $2,511 < 10$ dan motivasi kerja $3,320 < 10$, maka dari hal tersebut bebas dari multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.492	.019
	Gaya Kepemimpinan	-.961	.345
	Pelatihan	-.191	.850
	Motivasi Kerja	.133	.895

Dari tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja memiliki nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.565	2.769		.565	.577
	Gaya Kepemimpinan	.375	.156	.266	2.399	.024
	Pelatihan	.249	.107	.255	2.335	.028
	Motivasi Kerja	.460	.115	.500	3.986	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 4 diatas hasil olahan data regresi dengan menggunakan SPSS release 27 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 1,565 + 0,375 X_1 + 0,249 X_2 + 0,460 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

1. $\beta_0=1,565$, menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 1,565.
2. $\beta_1X_1=0,375$, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,375 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. $\beta_2X_2=0,249$, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,249 satuan. Koefisien positif menunjukkan bahwa pelatihan yang semakin baik akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.
4. $\beta_3X_3=0,460$, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,460 satuan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 4, diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Karena nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Dengan demikian, semakin efektif pelaksanaan pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.896	3	351.965	61.719	.000b
	Residual	148.271	26	5.703		
	Total	1204.167	29			

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 61,719 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin.

1. Penyajian Tabel dan Gambar

Tabel dan gambar harus diberi nomor urut dan judul yang jelas. Judul tabel diletakkan di bagian atas tabel, sedangkan judul gambar diletakkan di bagian bawah gambar.

No	Kategori Evaluasi	Pre-test (%)	Post-test (%)
1	Sangat Tinggi (Skor > 85)	12.5%	45.0%
2	Tinggi (Skor 70 - 84)	30.0%	42.5%
3	Sedang (Skor 55 - 69)	40.0%	12.5%

2. Pembahasan Temuan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan kepada bawahan, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja mampu meningkatkan semangat dan tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori baik. Dimana pada indikator kepemimpinan direktif diperoleh rata-rata yang berada pada kategori baik hingga cukup baik, yang menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, namun sebagian pegawai masih mengharapkan arahan yang lebih rinci, terutama ketika menghadapi perubahan prosedur pelayanan, penggunaan aplikasi, maupun penyelesaian kasus kepesertaan serta target kerja dan standar kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin telah dikomunikasikan dengan baik sehingga pegawai memahami sasaran yang harus dicapai.

Kemudian pada indikator kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) berada pada kategori cukup baik, dimana kepedulian pimpinan terhadap kondisi psikologis pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama ketika terjadi peningkatan beban pelayanan kepada peserta. Sementara itu, hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai telah berjalan cukup harmonis sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya indikator kepemimpinan partisipatif berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam proses kerja sekaligus mendorong peningkatan kompetensi melalui pengembangan kemampuan. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta tanggung jawab dalam mencapai target kerja.

Indikator kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah dilakukan, namun frekuensi dan kualitas umpan balik masih dapat ditingkatkan agar pegawai memperoleh arahan untuk memperbaiki kinerjanya. Serta pemberian apresiasi telah menjadi salah satu bentuk motivasi bagi pegawai untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Setiana dkk, (2022:6) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau metode seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan pegawai. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian hasil penelitian ini sesuai atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fikri et al., (2021); Abidin et al., (2024) dan Putri et al., (2025) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan berada pada kategori cukup baik, dimana pada indikator jenis pelatihan cukup baik dan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih menilai materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap penyusunan program pelatihan agar materi yang diberikan lebih relevan dengan tugas, perkembangan regulasi, dan kebutuhan pelayanan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sementara itu pelatihan telah memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman pegawai mengenai program-program BPJS Ketenagakerjaan.

Kemudian indikator tujuan pelatihan, berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan telah dipahami oleh pegawai, namun efektivitasnya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan masih perlu terus ditingkatkan. Indikator materi pelatihan berada pada kategori cukup baik, dimana materi pelatihan telah memberikan tambahan pengetahuan kepada pegawai, namun perlu terus disesuaikan dengan perubahan kebijakan dan tuntutan pelayanan agar semakin aplikatif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya pada indikator metode pelatihan berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan telah mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam memberikan pelayanan, namun penyampaian materi masih perlu dibuat lebih interaktif dan mudah dipahami sehingga seluruh peserta memperoleh manfaat yang optimal. Dan indikator kualifikasi peserta berada pada kategori cukup baik, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan keterampilan yang cukup relevan dengan pekerjaan pegawai, meskipun penyelenggaraan pelatihan masih perlu memperhatikan karakteristik dan kebutuhan peserta agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara, (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Melalui pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi dan pegawai, kompetensi individu akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja.

Kemudian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fikri et al., (2021); Putri et al., (2025); dan Gouwtama & Yoyo, (2025) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja berada pada kategori cukup baik. Dimana pada indikator rasa aman berada pada kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa

meskipun pegawai telah memperoleh jaminan kesehatan dan perlindungan sosial, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya merasakan dampaknya terhadap rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, kepastian mengenai jaminan sosial telah memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator kesempatan untuk maju (advancement) berada pada kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai cukup optimis terhadap peluang pengembangan karier, namun organisasi masih perlu memberikan kesempatan yang lebih luas melalui program pengembangan kompetensi, promosi, dan jenjang karier yang jelas. Kemudian indikator rekan kerja (co-workers), menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai telah terjalin dengan baik sehingga mampu menciptakan kerja sama yang mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.

Selanjutnya indikator atasan (supervisor) yang menyenangkan berada pada kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa arahan yang jelas dari atasan menjadi salah satu faktor utama yang mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kejelasan arahan membuat pegawai lebih memahami target kerja, prosedur pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Indikator kondisi kerja (working condition) yang baik berada pada kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin telah cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan, meskipun masih terdapat beberapa aspek fasilitas fisik yang dapat ditingkatkan untuk menciptakan kenyamanan kerja yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2023:104) menyatakan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Motivasi menjadi penting karena dengan adanya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pertiwi & Yanti (2023); Prabaswara et al., (2024); dan Hartati et al., (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 61,719 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang efektif, pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan motivasi kerja yang tinggi. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan Pebriyanto & Budiyanto, (2022); dan Fikri et al., (2021) menemukan gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka

pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin naik.

Gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin, 30 orang pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banjarmasin dan Universitas Muslim Indonesia (UMI)

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A., Patirol, S. P. S., & Susilo, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pelayaran PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Sorong. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2).
- Agustin, A., Rokhmah, F. P. N., Rohyati, & Dasman, S. (2025). Tinjauan Literatur: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1).
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reinika Cipta.
- Chairunnisah, R. (2021). Teori Kinerja Karyawan. Dalam *Book Chapter Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56.
- Fikri, F., Runtoni, & Azmi, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Jurnal Bening*, 8(1).
- Flippo, B. E. (2021). *Personnel Management (Sixth Edit)*. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Alih Bahasa Moh. Masud. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Catatan: di file Anda terdapat dua Hasibuan tahun 2021, yaitu 2021a dan 2021b. Anda harus menentukan buku mana yang benar-benar digunakan.

- Imran, U. D., Khaerunnisa, A. A., & Akhiruddin, R. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Economic and Digital Business Review*, 4(2).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1), 1–18.
- Nardo, R. (2024). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- Pebriyanto, N., & Budiyanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baba Rafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(12).
- Prabaswara, B. A., Sari, D. P., Nugraha, R. E., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Putri, R. M., Yusrita, & Pinem, M. N. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 210–220.