

The Influence of Training, Work Motivation, and Leadership Style Toward the Performance of State Civil Apparatus at The Marine Transportation Education and Training Center

Ilham Wahyudi^{1*}, Mohammad Mulyadi²

¹Master of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

²Lecturer of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

² mohammadmulyadi@yahoo.co.id

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Training;

Work Motivation;

Leadership Style;

Performance

ABSTRACT

When it comes to work results in terms of quality, punctuality, work initiative, and communication, the ASN performance phenomena at the Marine Transportation Education and Training Center is subpar. The study is to partially and simultaneously examine the impact of leadership style, work motivation, and training on the performance of State Civil Apparatus at the Marine Transportation Education and Training Center. This study employs an explanatory methodology and a quantitative research design. Just 47 ASN completed the google form out of the 52 ASN that were part of the ASN study at the Marine Transportation Education and Training Center. In order to make all populations into samples, the sampling technique used saturated samples. Several linear regression analysis approaches were employed in the data analysis process. The study's conclusions.

PENDAHULUAN

Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Jakarta (BPPTL) adalah lembaga pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia di bidang transportasi laut. BPPTL berkontribusi pada pengembangan sektor maritim Indonesia dengan menyediakan berbagai program pelatihan teknis dan manajerial yang memenuhi standar nasional dan internasional. Selain itu, BPPTL berkomitmen untuk memberikan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik untuk sumber daya manusia.

Pelatihan dan Pendidikan yang diberikan oleh BPPTL dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berbagai aspek transportasi laut sesuai dengan standar kerja. Untuk itu, kontribusi kinerja ASN dalam mendukung keberhasilan BPPTL menjadi isu permasalahan pegawai BPPTL. Sedangkan, kinerja pegawai itu sendiri memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan dan kesuksesan organisasi, jika kinerja pegawai rendah maka akan berdampak buruk pada kinerja organisasi (Yulianto, 2018). Hal ini menunjukkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan laporan sasaran kinerja ASN yang harus dicapai setiap pegawai, terdapat beberapa indikator penilaian sasaran kinerja yang orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari tabel capaian kinerja pegawai BPPTL ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Capaian Kinerja ASN BPPTL Tahun 2022-2023

No	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Orientasi Pelayanan	100%	82.04%	80.12%	82.79%
2	Integritas	100%	93.45%	91.18%	93.7%
3	Komitmen	100%	79.98%	80.21%	82.47%
4	Disiplin	100%	82.06%	79.86%	81.79%
5	Kerjasama	100%	84.92%	79.95%	82.36%
6	Kepemimpinan	100%	89.85%	59.01%	58.51%

Sumber: BPPTL Tahun 2022-2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 sampai 2023 belum maksimal optimal. Hal ini terlihat dari sasaran kinerja ASN pada indikator penilaian yang berfluktuasi. Fenomena kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut kurang optimal karena: (1) Kualitas kearsipan BPPTL yang dilaksanakan pegawai dari target kerja 100% terdokumentasi hanya terselesaikan 91,51%. (2) Ketepatan waktu layanan informasi publik yang kurang tersampaikan karena pelayanan publik secara digital maupun datang langsung berjumlah 2 orang sehingga lambannya dalam menyelesaikan tanggapan informasi layanan. (3) Inisiatif menyelesaikan modul pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi belum tercapai. (4) Kemampuan pegawai untuk melakukan perencanaan pengembangan BPPTL dari target 4 dokumen terselesaikan 3 dokumen (75%). (5) Kurangnya komunikasi efektif antara manajemen, pegawai, dan tenaga pendidik yang menyebabkan miskomunikasi pada penyampaian materi pendidikan dan pelatihan. Permasalahan kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut kurang optimal berakibat pada jumlah peserta Diklat Transportasi ada yang menurun, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Indikator Kinerja Berdasarkan Hasil Diklat yang diperoleh dan Nilai SAKIP

	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
			2021	2022	2023
1	Jumlah Peserta Diklat Transportasi	Orang	9.021	18257	13.825
	a. Diklat Penjenjangan	Orang	568	501	523
	b. Diklat Pemutakhiran	Orang	1253	3495	3557
	c. Diklat Teknis Fungsional	Orang	712	1267	551
	d. Diklat Teknis BLU/Keterampilan	Orang	6.248	12067	7.562
	e. Diklat Pemberdayaan Masyarakat	Orang	180	600	1.572
	f. Diklat Peningkatan SDM	Orang	60	60	60
2	Nilai SAKIP	Nilai	82,14	80,14	76,14

Sumber : LAKIP Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Jakarta berdasarkan produk yang dihasilkan yaitu jumlah peserta pada tahun 2021 berjumlah 9.021 orang dan pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 18.257 orang sedangkan pada tahun 2023 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali yaitu berjumlah 13.825 orang. Sedangkan pada indikator Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan, penilai ini diperoleh dari Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan, pada tahun 2021 nilai sakip diperoleh 82,14, serta pada tahun 2022 dan tahun 2023 Nilai sakip mengalami penurunan dengan nilai 80,14 dan 76,14, berdasarkan dari dua indikator kinerja tersebut dapat disimpulkan terdapat masalah pada kinerja pegawai ASN BPPTL Jakarta.

Permasalahan kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut kurang optimal, diduga aplikasi pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai harapan. Hal ini berdasarkan hasil observasi peneliti dari beberapa pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Jakarta terkait kinerja ASN, mendapatkan permasalahan antara lain adalah tentang

pegawai yang telah ikut pelatihan/bimtek:

Tabel 3. Jumlah Pegawai Mengikuti Pelatihan

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Yang mengikuti Pelatihan
2021	54	9
2022	55	28
2023	57	15

Sumber : Laporan Tahunan BP2TL Jakarta

Berdasarkan tabel di atas, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 pegawai yang mengikuti pelatihan sebesar 9 orang. Kemudian ditahun 2022 pegawai yang mengikuti pelatihan meningkat sebesar 28 orang. Kemudian ditahun 2023 pegawai yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 15 orang. Meskipun terjadinya fluktuasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan, akan tetapi jumlah tersebut sedikit sekali yang mengikuti dibandingkan dari jumlah pegawai. Permasalahan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan oleh Utami (2024) dan Suci et al., (2023). Namun adanya inkonsistensi penelitian yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Juwita, 2019; Shefani & Jaya, 2024). Perbedaan ini menjadi ketertarikan penelitian untuk meneliti kembali.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut kurang optimal, diduga motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan observasi pada motivasi pegawai di Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Jakarta, menunjukkan masih adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan ini ditunjukkan kehadiran 1 (satu) tahun terakhir pada Pegawai ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut.

Tabel 4. Tabel Tingkat Kehadiran Pegawai ASN BP2TL Jakarta

No	Bulan	% Datang Tepat Waktu	% Datang Terlambat
1	Januari	62,26	37,74
2	Februari	47,17	52,83
3	Maret	41,51	58,49
4	April	66,04	33,96
5	Mei	67,31	32,69
6	Juni	72,23	27,77
7	Juli	75,93	24,07
8	Agustus	66,04	33,96
9	September	69,82	30,18
10	Oktober	67,93	32,07
11	November	63,16	36,84
12	Desember	75,44	24,56
	Rata - Rata	64,57	35,43

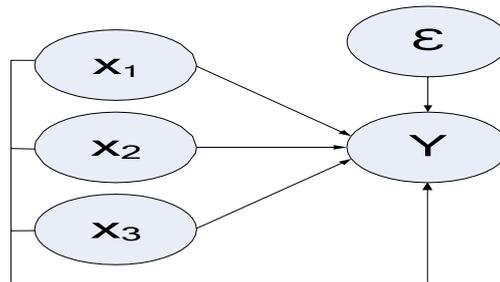
Sumber : Laporan Bulanan SKP Kepegawaian BP2TL Jakarta

Tabel di atas, persentase kehadiran pegawai ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi laut Jakarta masih 64,57% dan yang datang terlambat masih ditemukan 35,43% dengan demikian motivasi kerja pegawai ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi laut Jakarta masih perlu ditingkatkan guna memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Permasalahan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan Rahayu et al., (2021) dan Akbar et al., (2022) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang berbeda-beda dari setiap unit kerjanya kurang diaptasi oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Selain itu, pendelegasian wewenang kurang diberikan bimbingan kepada pegawai sehingga berkesan pegawai melakukan tugasnya tidak mengikuti standar kualitas pendidikan dan pelatihan. Permasalahan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan Dewi et al., (2022). Namun adanya inkonsistensi penelitian yang menyatakan gayakepimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Gunawan et al., 2023).

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis data kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Sedangkan Mulyadi, (2020) menjelaskan bahwa penelitian eksplanasi bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi penelitian seluruh ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yang berjumlah 52. Pengambilan sampel menggunakan Sensus atau Survey sehingga setiap pegawai dipopulasi penelitian menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Pengujian validitas variabel pelatihan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja ASN berjumlah 47 responden dan untuk tingkat kepercayaan 95% serta $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai rtabel sebesar 0,288 maka pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil koefisien reliabilitas pelatihan sebesar 0,921, motivasi kerja sebesar 0,857, gaya kepemimpinan sebesar 0,955, dan kinerja ASN sebesar 0,914 ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600 dinyatakan keempat instrumen dinyatakan reliabel.

2. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan PelatihanTransportasi Laut (BP2TL)

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut(BP2TL) diperoleh hasil:

Tabel 5. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597^a	,357	,342	4,368

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi (r^2) menunjukkan hubungan yang sedang antara Pelatihan dan Kinerja ASN di Sekolah dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), dengan nilai 0,597. Selain itu, nilai koefisien determinasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN mencapai 0,342, atau 34,2%.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) diperoleh hasil:

Tabel 6. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,650^a	,422	,409	4,140

1. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja ASN di BP2TL mencapai nilai 0,650 menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi *R square* (r^2) diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN mencapai 0,409 atau 40,9%.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) diperoleh hasil:

Tabel 7. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361^a	,131	,111	5,078

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi (r^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja ASN, dengan nilai 0,361. Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), nilai koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN adalah 0,111, atau 11,1%.

3. Pengaruh Secara Simultan

Hasil pengukuran Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Tabel 8. Hasil Pengukuran Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja ASN

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686^a	,471	,434	4,051	2,419

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN
Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Dari tabel di atas terlihat hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) mencapai nilai 0,686 menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) mencapai 0,434 atau 43,4%. Sisanya sebesar 56,6% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Pengukuran Koefisien Regresi Ganda pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10,920	5,999		1,820	,076		
Pelatihan	,287	,209	,235	2,378	,000	,424	2,356
Motivasi Kerja	,727	,241	,634	3,014	,004	,278	3,595
Gaya Kepemimpinan	,167	,121	,223	2,380	,005	,471	2,122

a. Dependent Variable: Kinerja ASN Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 10,920 + 0,287X_1 + 0,727X_2 + 0,167X_3$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja ASN mencapai $(b_1) = 0,287$, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN mencapai $(b_2) = 0,727$, dan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN mencapai $(b_3) = 0,167$. Koefisien regresi ini terbilang positif, dan signifikan, serta bermakna: Apabila Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama akan diikuti dengan peningkatan Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL).

Pembahasan

1. Hasil Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), maka diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) secara parsial sebesar $0,597 \times 100\% = 59,7\%$. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,597. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Pelatihan (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL). Uji signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) menunjukkan hasil signifikan. Skor rata-rata tanggapan responden tentang Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,28 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 4,20 - 5,00 yang dinyatakan sangat baik. Hasil ini menunjukkan Pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) masuk dalam kriteria sangat baik, adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah: Prinsip – Prinsip Belajar yang hendak diharapkan, Preferensi kemampuan pelatih.

Pentingnya meningkatkan kelemahan pada prinsip-prinsip belajar yang diterapkan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan memfokuskan pada pembelajaran aktif, relevansi materi dengan dunia kerja, serta pengembangan keterampilan praktis. Penerapan metode pembelajaran yang beragam, seperti diskusi, simulasi, dan praktik langsung, bertujuan untuk membangun kompetensi teknis dan manajerial yang diperlukan di sektor transportasi laut. Selain itu, prinsip evaluasi berkelanjutan juga diterapkan untuk mengukur dan meningkatkan efektivitas pembelajaran, memastikan bahwa setiap peserta didik mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Dengan demikian, prinsip-prinsip belajar yang dilaksanakan pegawai BP2TL diharapkan dapat menghasilkan tenaga profesional yang kompeten, siap kerja, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan transportasi laut.

2. Hasil Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), maka diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) secara parsial sebesar $0,597 \times 100\% = 59,7\%$. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,342. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Pelatihan (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL). Uji signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) menunjukkan hasil signifikan.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,12 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 4,20 - 5,00 yang dinyatakan sangat baik. Hasil ini menunjukkan Pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) masuk dalam kriteria sangat baik, adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah: Kondisi kerja dan Hubungan Kerja.

Pentingnya meningkatkan kelemahan pada Kondisi kerja di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kondisi kerja yang optimal akan meningkatkan kinerja pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan lembaga dalam menyediakan pendidikan dan pelatihan berkualitas. Identifikasi dan perbaikan kelemahan seperti fasilitas yang kurang memadai, kurangnya dukungan terhadap kesejahteraan pegawai, serta masalah komunikasi internal, dapat mendorong semangat kerja dan kolaborasi yang lebih baik di antara staf. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan menarik tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan retensi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional dan keberhasilan jangka panjang BP2TL dalam menghasilkan tenaga profesional yang kompeten di sektor transportasi laut. Pentingnya meningkatkan kelemahan pada hubungan kerja yang harmonis, termasuk komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta adanya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja, sangat penting dalam membangun semangat dan motivasi kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga turut mendukung motivasi, di mana fleksibilitas dan kebijakan kesejahteraan pegawai menjadi faktor penentu. Kombinasi dari kondisi kerja yang optimal dan hubungan kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan motivasi kerja di BP2TL.

3. Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), maka diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) secara parsial sebesar $0,597 \times 100\% = 59,7\%$. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,597. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Pelatihan (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL). Uji signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) menunjukkan hasil signifikan.

Kelemahan pada gaya kepemimpinan pada agenda kerja karena kurangnya perencanaan yang matang serta prioritas yang tidak jelas sehingga penundaan dalam pelaksanaan tugas. Kelemahan pada pedoman kerja yang tidak lengkap atau tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpahaman di antara pegawai mengenai tanggung jawab pegawai pada standar pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti, dan cara menjalankan tugas pendidikan dan pelatihan sehingga mengurangi kualitas kerja dari hasil yang dicapai. Selain itu, klemahan pada prosedur kerja yang

rumit atau tidak efisien dapat memperlambat proses kerja, meningkatkan kemungkinan kesalahan, dan menurunkan produktivitas. Prosedur yang kaku juga dapat menghambat fleksibilitas dan inovasi di tempat kerja. Balai Pendidikandan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL).

4. Hasil Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL)

Hasil analisis regresi berganda Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), maka diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) sebesar 0,686 dengan pernyataan hubungan tersebut kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) sebesar 43,4% sisanya sebesar 56,6% merupakan kontribusi faktor-faktor lain diluar model.

Hasil penelitian nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, pernyataan ini menunjukkan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL).

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kinerja ASN yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,10 Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 3,40 - 4,19 yang dinyatakan baik. Hasil ini menunjukkan Kinerja Pegawai yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) masuk dalam kriteria kurang baik, adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah: Inisiatif dan Ketepatan waktu.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari pembahasan hasil penelitian diperoleh pokok-pokok simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan koefisien regresi sebesar 0.597. Dengan demikian setiap ada perubahan 1 skala pelatihan maka menyebabkan perubahan kinerja ASN sebesar 0,597. Kemudian berdasarkan analisa koefisien determinasi bahwa pelatihan terdapat pengaruh sebesar 34,2%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,650. Dengan demikian setiap ada perubahan 1 skala motivasi kerja maka menyebabkan perubahan kinerja ASN sebesar 0,650. Kemudian berdasarkan analisa koefisien determinasi bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh sebesar 40,9%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,361. Dengan demikian setiap ada perubahan 1 skala gaya kepemimpinan maka menyebabkan perubahan kinerja ASN sebesar 0,361. Kemudian berdasarkan analisa koefisien determinasi bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh sebesar 11,1%.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), nilai Adjusted *R Square* sebesar 43,4%, sisanya 56,6% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau diluar model penelitian namun tidak diteliti. Jika Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama ditingkatkan satu satuan maka secara kausalitas akan meningkatkan Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) sebesar satu satuan pula.

SARAN

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) dari indikator-indikator di bawah rata-rata, yaitu:

1. Untuk meningkatkan Kinerja ASN perlunya ditingkatkan beberapa indikator Pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yaitu pada: Prinsip-prinsip belajar yang hendak diharapkan dan Kemampuan pelatih.
2. Untuk meningkatkan Kinerja ASN perlunya ditingkatkan beberapa indikator Motivasi Kerja yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yaitu pada: Kondisi Kerja dan Hubungan Kerja.
3. Untuk meningkatkan Kinerja ASN perlunya ditingkatkan beberapa indikator Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yaitu pada: Motivator, Komunikator, dan Inovator.
4. Untuk meningkatkan beberapa indikator Kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yaitu pada: Inisiatif dan Ketepatan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(5), 930–944.
- Gunawan, A., Syarif, A., & Khobir, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3).
- Jazuli, & Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Informasi Kepri. *Bening*, 7(1), 1–16.
- Juanna, A., Maruf, S., & Ahmad, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 99–108.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *JIBM*, 2(1).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Masruri. (2018). Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan , Studi Pada Pt Surya Toto Indonesia Tbk. Plant Cikupa Tangerang. *E.Jurnal UNIS*, 24(1), 55–70.
- Mulyadi, M. (2020). *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif* (Publica (ed.)).
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikenca Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Naim, M. Y., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area

Makassar. *Balanca*, 1(2), 259–280.

Putri, H. E., & Fatahurrazak, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan. *Bahtera Inovasi*, 4(1), 77–84. <https://doi.org/10.31629/bi.v4i1.2937>

Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78–85.