

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat

I Made Widiguna^{1*}, Sylviana Murni²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹imade.widiguna@gmail.com; ²sylvianamurni@stiami.ac.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : September 1, 2025

Revised : September 12, 2025

Accepted : September 24, 2025

Kata Kunci:

Pendidikan dan Pelatihan;
Motivasi Kerja;
Kepemimpinan;
kinerja pegawai.



Copyright (c) 2026
Abiwarra : Jurnal Vokasi
Administrasi Bisnis

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Barat. Latar belakang penelitian didasari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai instansi pemerintah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda terhadap 29 pegawai aktif dan 12 mitra pendataan BPS Kota Jakarta Barat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 91,889$; $p < 0,001$). Secara parsial, masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,416$; $2,632$; $2,043$; $p < 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) 87,2%. Temuan ini merekomendasikan BPS Kota Jakarta Barat untuk mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karir, memperkuat kepemimpinan partisipatif, serta menciptakan sistem motivasi kerja berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai.

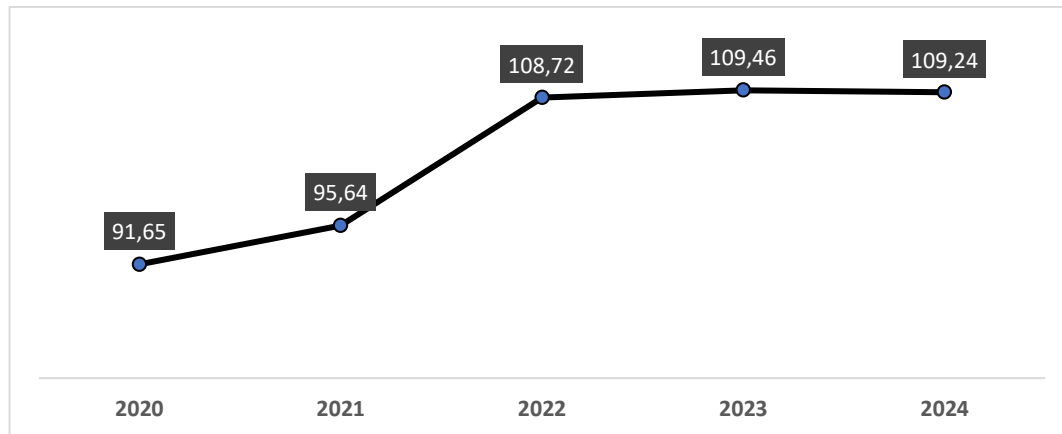
PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang berkualitas menjadi tuntutan utama masyarakat di era modern yang semakin beragam. Organisasi penyedia layanan publik dituntut untuk terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks (Maulana & Cholil, 2016). Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penentu kinerja organisasi secara keseluruhan. SDM yang profesional dan kompeten berkontribusi langsung terhadap tercapainya efektivitas dan efisiensi pelayanan publik (Linggiallo et al., 2021).

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data statistik dasar yang akurat, mutakhir, dan terpercaya bagi pemerintah maupun masyarakat. Peraturan Kepala BPS Nomor 36 Tahun 2020 menegaskan visi BPS sebagai penyedia data statistik berkualitas untuk Indonesia Maju, dengan misi membangun SDM yang profesional, berintegritas, dan amanah. Namun, berbagai tantangan harus dihadapi BPS dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan integritas pegawai. Salah satu upaya yang penting dilakukan adalah manajemen SDM yang tepat melalui pembinaan, pendidikan, pelatihan, dan sistem kepemimpinan yang efektif (Pratama & Waskito, 2025).

Rencana Strategis BPS 2020–2024 menempatkan penguatan SDM sebagai prioritas utama untuk memastikan organisasi mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 dan mendukung kebijakan Satu Data Indonesia. Pemerintah bahkan memperbaharui ketentuan organisasi melalui Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2025 untuk mengoptimalkan penyelenggaraan statistik nasional. Kondisi ini menuntut pegawai BPS, termasuk BPS Kota Jakarta Barat, untuk terus meningkatkan kinerja melalui perbaikan kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif. SDM yang profesional akan menciptakan budaya kerja positif yang memicu produktivitas pegawai lainnya dalam organisasi yang sama (Faeni et al., 2025).

Manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan komitmen pegawai, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Mira, Choong, & Thim, 2019; Alsafadi & Altahat, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung, sistem reward and punishment yang adil, pelatihan berkelanjutan, serta kepemimpinan yang baik merupakan faktor-faktor penting yang menentukan motivasi dan kinerja pegawai (Huselid, 1995). Dalam konteks BPS, proses rekrutmen umumnya bersifat khusus melalui jalur pendidikan kedinasan di Politeknik Statistika STIS, sehingga penelitian ini lebih memfokuskan pada variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, serta kepemimpinan.



Gambar 1
Capaian Kinerja BPS Kota Jakarta Barat Tahun 2020-2024
Sumber : BPS Kota Jakarta Barat

Sebagai institusi dengan jaringan satuan kerja hingga tingkat kabupaten/kota di seluruh Indonesia, BPS menetapkan target kinerja selaras dengan Renstra 2020–2024. Namun, tidak semua satuan kerja mengalami tren peningkatan capaian kinerja setiap tahun. Contohnya, BPS Kota Jakarta Barat pada tahun 2024 mencatat capaian kinerja sebesar 109,24%, menurun dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 109,46%, meskipun masih melampaui target kinerja tahunan. Selain itu, BPS Kota Jakarta Barat hingga kini belum berhasil meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari KemenPAN-RB, meskipun telah melakukan berbagai pembenahan selama beberapa tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja instansi masih belum optimal, terutama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan integritas, serta penerapan tata kelola yang baik.

Pemilihan BPS Kota Jakarta Barat sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu kemudahan akses lokasi, jumlah pegawai yang relatif besar dibandingkan BPS kabupaten/kota lain di DKI Jakarta, serta beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini menjadikan BPS Kota Jakarta Barat sebagai satuan kerja yang representatif untuk dianalisis dalam konteks manajemen SDM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan, serta menjadi referensi dalam mempersiapkan kebutuhan dan penguatan kapasitas SDM untuk menghadapi kegiatan nasional berskala besar, seperti pelaksanaan Sensus Ekonomi 2026.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai aktif Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Barat. Sampel diambil secara sensus yang terdiri atas 29 pegawai aktif dan 12 mitra pendataan, sehingga total responden berjumlah 41 orang.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengambilan data.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 91,889 lebih besar daripada F tabel pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai $p < 0,001$. Secara parsial, masing-masing variabel bebas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,416 untuk pendidikan dan pelatihan, 2,632 untuk motivasi kerja, dan 2,043 untuk kepemimpinan ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,872 menunjukkan bahwa 87,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,416 lebih besar dari t tabel dan signifikansi 0,021 ($< 0,05$). Ini berarti semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai korelasi 0,921 memperlihatkan hubungan positif yang sangat kuat antara variabel ini dengan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hustanto dkk. (2021) yang menegaskan pentingnya faktor pengelolaan SDM, termasuk pelatihan, terhadap peningkatan job performance karyawan. Penelitian Linggiallo dkk. (2021) pada PT PLN Mahakam juga menunjukkan bahwa pengembangan karyawan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja. Temuan Ferawati (2023) turut memperkuat bahwa dukungan organisasi dan self-efficacy meningkatkan keterikatan kerja generasi muda yang berdampak pada produktivitas. Implikasinya, organisasi perlu terus meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, baik teknis maupun soft skills, dengan evaluasi berkala agar materi relevan dengan kebutuhan organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung 2,632 dengan signifikansi 0,012 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Nilai korelasi 0,888 ($p < 0,001$) menunjukkan hubungan positif yang kuat, menegaskan posisi motivasi sebagai salah satu faktor dominan peningkat kinerja. Hasil ini sejalan dengan Pratama dan Waskito (2025) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien positif, serta Linggiallo et al. (2021) yang menunjukkan motivasi tinggi

mendorong produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja dan lingkungan yang memelihara serta meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja terus meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi menunjukkan nilai t hitung 2,043 dengan p -value 0,048 ($<0,05$), yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Korelasi 0,856 ($p<0,001$) menunjukkan hubungan positif sedang-kuat. Temuan ini konsisten dengan Jada, Swain, John, dan Jena (2023) yang menunjukkan kepemimpinan memberdayakan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan performa kerja karyawan. Pemimpin yang memberdayakan karyawan menciptakan kejelasan peran, kepercayaan diri, dan efisiensi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan bukan sekadar pengawasan, tetapi juga membangun kepercayaan, memberikan otonomi, dan menciptakan lingkungan kondusif.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 91,889 dengan $p<0,001$, menandakan H_0 ditolak. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,872 menunjukkan bahwa 87,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh keempat variabel ini, sedangkan 12,8% sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menegaskan bahwa faktor-faktor organisasi tidak dapat berdiri sendiri. Pendidikan dan pelatihan membentuk kompetensi, pengembangan karir memperkaya pengalaman, motivasi mendorong semangat kerja, dan kepemimpinan menentukan kenyamanan dan arah kerja. Sinergi keempat faktor ini membentuk sistem manajerial yang berkontribusi pada produktivitas kerja. Penelitian Pratama dan Waskito (2025) menunjukkan praktik manajemen SDM yang mencakup pelatihan, pengembangan karir, motivasi, dan kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja, sedangkan Jada, Swain, John, dan Jena (2023) menegaskan kepemimpinan memberdayakan melengkapi praktik HRM berbasis A-M-O. Penelitian Alsafadi dan Altahat (2020) juga menunjukkan pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi berkorelasi positif dengan kinerja. Kombinasi pelatihan yang terencana, kepemimpinan yang baik, dan motivasi yang kuat akan menciptakan budaya kerja positif dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkesinambungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Jakarta Barat (t hitung = 2,416; $p = 0,021$). Semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 2,048; $p = 0,048$) dan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 2,181; $p = 0,036$). Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, serta kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 91,889; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,872 yang berarti 87,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan:

1. BPS Kota Jakarta Barat mempertahankan sistem pendidikan dan pelatihan yang adaptif dan efisien agar mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

2. Untuk meningkatkan motivasi, BPS dapat menyelenggarakan pelatihan relevan, bimbingan teknis, serta program motivasi secara berkala, dan mengintegrasikan evaluasi kinerja berbasis kompetensi dalam sistem promosi serta mutasi.
3. Kepemimpinan dapat diperkuat melalui hubungan antarpegawai yang harmonis dan pengembangan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, sehingga ekspektasi pegawai dapat terpenuhi dan produktivitas meningkat.
4. Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara holistik dan berkelanjutan dengan memperkuat aspek pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan secara terpadu. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel tambahan seperti kedisiplinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan sebagai prediktor lain terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsafadi, Y., Altahat, S. (2020) Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction
- Armstrong, M. (2006) Human Resource Management Practice
- Ateeq, A., Garad, A., Almuraqab, N. A. S., Abdulmohsen, W., Riyadh, H. A. (2025) The Effect of Human Resource Management Practices on Job Security: A Case Study of Awal Gulf Company in Bahrain
- Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Third Edition
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., Trullen, J. (2023) Examining the Ability, Motivation, and Opportunity Framework in HRM Research: Conceptualization, Measurement and Interactions
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., Beshr, B. A. H. (2025) Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well Being: A Model for Indonesia's F&B Industry
- Ferawati, N. (2023) The Influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employee Engagement in Generation Z DKI Jakarta
- Greve, H., Argote, L. (2015) Behavioral Theories of Organization
- House, R. J. (1971) A Path Goal Theory of Leader Effectiveness
- Huselid, M. (1995) The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance
- Hustanto, A. H., Lestari, I., Anggraini, S., Ramadhan, A. K., Putra, A. W. G. (2021) Peran Mediasi Job Satisfaction dan Employee Engagement pada Compensation terhadap Job Performance
- Jada, U., Swain, D., John, T., Jena, L. K. (2023) Does Leadership Style and HRM Practices Promote Employee Well-Being Post Onset of the New Normal? A Mixed- Method Approach
- Latham, G. P., Locke, E. (1991) A Theory of Goal Setting & Task Performance
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021) The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., Adhimursandi, D. (2020) The Effect of Predictor Variables on Employee Engagement and Organizational Commitment and Employee Performance
- Maulana, A. C., Cholil, M. (2016) Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan Dan Niat Berpindah
- Mira, M. S., Choong, Y. V., Thim, C. K. (2019) The Effect of HRM Practices and Employees Job Satisfaction on Employee Performance
- Nguyen, C., Duong, A. (2020) The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention

Peraturan Kepala BPS No 36 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2020-2024

Pratama, S. Y., Waskito, J. (2025) Pengaruh Praktik Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo)

Rafiq, M., Naz, S., Jia-hai, Y. (2020) Human Resource Management: Theory To Practice: Evidences From Literature

Syaifuddin, Efendi, B., Novirsari, E., Lubis, Y., Nasib (2023) Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction

Wright, P. (2003) The Role of HR Practices in Improving Employee Satisfaction

Yustrilia, I., Sujarwo, A., Rofiq, A., Ratmawati, D., Satriyo, B. (2022) The Effect of HRM Practices on Employee Engagement With Clan Culture as Moderating Variables