e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting
OPEN ACCESS sinta 5

# The Influence Of Training Effectiveness And Teamwork On Employee Performance At The Lubuklinggau City Population Control And Family Planning Agency, With Work Ethos As A Moderating Variable

# Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi

**Mutiara Hati Celia [1)]; Sardiyo [2)]; Hartati Ratna Juwita [3)]; Muhamad Effendi [4)]**
[1, 3, 4] **Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia**
[2] **Program Magister Managemen, Universitas Bina Insan, Indonesia**
**Email: [1)] mutiarahc0612@gmail.com**

**ARTICLE HISTORY**
*Received [28 Agustus 2026]*
*Revised [25 Oktober 2026]*
*Accepted [31 Oktober 2026]*

**KEYWORDS**
*Training Effectiveness, Teamwork, Work Ethic, Employee Performance.*

***This is an open access article under the CC–BY-SA license***

ABSTRAK
Uji t efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 7,697 > ttabel 2,000 tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Uji t teamwork terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 6,856 > nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji F menunjukan 41,380 > Ftabel = 3,13 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai signifikansi efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, maka efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan nilai R Square Sebesar 0,451 memiliki sumbangan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja sebesar 45,1%. Nilai signifikansi efektivitas pelatihan dengan etos kerja sebesar 0,001 < 0,05. dan nilai R square sebesar 0,552, memiliki sumbangan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 55,2%. Nilai signifikansi Variabel team work sebesar 0,000 < 0,05, an nilai R Square Sebesar 0,395 memiliki sumbangan pengaruh team work terhadap kinerja sebesar 39,5%. Nilai signifikansi antara team work dengan etos kerja sebesar 0,028 < 0,05. Etos kerja mampu memoderasi pengaruh team work terhadap kinerja dan nilai R square sebesar 0,575, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh team work terhadap kinerja setelah adanya moderasi etos kerja sebesar 57,5%. Nilai signifikansi efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, sedangkan efektivitas pelatihan dan teamwork sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi antara efektivitas pelatihan dan teamwork dengan etos kerja sebesar 0,020 < 0,05. Nilai R square sebesar 0,601, memiliki pengaruh efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja setelah adanya moderasi etos kerja sebesar 60,1%.

*ABSTRACT*
*The t-test of training effectiveness on employee performance showed a calculated t-value of 7.697 > t-table of 2.000, a significance level of 0.002 < (α) 0.05, and a t-table of 2.000. Therefore, Ho is rejected and Ha is accepted. The t-test of teamwork on employee performance showed a calculated t-value of 6.856 > t table of 2.000, a significance level of 0.002 < (α) 0.05, and a t-table of 2.000. Therefore, Ho is rejected and Ha is accepted. The F-test results showed a value of 41.380 > F-table of 3.13, with a simultaneous significance level of 0.000 < (α) = 0.05. Therefore, Ho is rejected and Ha is accepted. The significance value of the interaction between training effectiveness and work ethic was 0.001 < 0.05, and the R square value of 0.552, has a contribution of the influence of training effectiveness on performance after the existence of a work ethic moderation variable of 55.2%. The significance value of the interaction between team work and work ethic was 0.028 < 0.05. Work ethic is able to moderate the influence of team work on performance and the R square value of 0.575, it means that the contribution of the influence of team work on performance after the existence of work ethic moderation is 57.5%. The significance value for training effectiveness was 0.000 < 0.05, while the effectiveness of training and teamwork was 0.000 < 0.05. The significance value between training and teamwork effectiveness and work ethic was 0.020 < 0.05. The R-square value was 0.601, indicating a 60.1% effect of training and teamwork effectiveness on performance after work ethic moderation. Keywords: Training Effectiveness, Teamwork, Work Ethic, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia bagian dari manajemen keorganisasian yang bertugas mengelola manusia secara baik agar menghasilkan tenaga kerja yang baik sebagai penggerak organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu organisasi pemerintahan tergantung dari sumber daya manusianya, meskipun memiliki fasilitas dan teknologi yang memadai, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan yang ingin dicapai dan yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif (Bintaro dan Daryanto, 2017).

Efektivitas pelatihan sangat diperlukan dalam organisasi untuk menghindari terjadinya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork Hidayat, (2021). Etos kerja Sumber Daya Manusia dalam level individu di lembaga permerintahan disebut sebgai etos kerja pegawai. Lembaga instanasi pemerintah yang berhasil memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang efektif. Kinerja pegawai pada umumnya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Lubuklinggau adalah sebuah instansi pemerintah daerah (tingkat Kabupaten/Kota) yang bertanggungjawab atas urusan dan kebijakan daerah bidang pengendalian penduduk serta program keluarga berencana di wilayahnya. DPPKB beroperasi di bawah naungan pemerintah daerah Kabupaten atau Kota dan merupakan bagian dari pelaksanaan program nasional yang dikoordinasikan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). DPPKB adalah sejarah perkembangan program keluarga berencana (KB) nasional di Indonesia yang berawal dari dibentuknya Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) padatahun 1957. Kemudian, dibentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) pada tahun 1970 dan mengalami reorganisasi pada tahun 1972. DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana) adalah lembaga di tingkat daerah Kabupaten/Kota yang merupakan turunan dari BKKBN, yang bertugas menjalankan program kependudukan dan keluarga berencana di wilayahnya sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat.

## LANDASAN TEORI

### Efektivitas Pelatihan

Efektivitas Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Hamali, 2018). Secara internasional, Aguinis dan Kraiger (2009) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik memberikan manfaat nyata bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja, baik pada tingkat individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Andri Sufianzah, Nasir, dan Musnadi (2018), yang menemukan bahwa efektivitas pelatihan turut berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.Pelatihan adalah proses mendorong karyawan untuk memperoleh efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian (Lisnawati, 2023).

Pelatihan (trainining) merupakan proses sistematik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan tujuan organisasional (Busro, 2020). Cohen dan Bailey (1997) menegaskan bahwa efektivitas kerja tim sangat dipengaruhi oleh desain tugas, komposisi kelompok, konteks organisasi, dan proses internal kelompok, sehingga kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja pada berbagai tingkatan organisasi. Sejalan dengan itu, Aris Kastori Frawarna, Wahyuni, Komalasari, dan Karsih (2025) menemukan bahwa kerja sama tim yang efektif berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.

### Teamwork

Teamwork merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar pegawai, karena di dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu kita harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut (Hidayat, 2021).

Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang mempunyai suatu tujuan yang tergabung dalam satu organisasi (Fanggidae, 2024).

Teamwork adalah pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang masing-masing memiliki keahlian. Sekelompok individu tersebut bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama (Hakim & Putri, 2022).

### Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka (Boatwright dan Slate dalam Priansa, 2021).

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa, 2021).

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Etos kerja merupakan suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu Ketika melakukan pekerjaan di dalam instansi (Asmad, 2021). Definisi ini sejalan dengan Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002), yang mengembangkan instrumen multidimensi untuk mengukur etos kerja, mencakup dimensi kerja keras, sentralitas kerja, moralitas/etika, penghargaan terhadap waktu, kemandirian, dan anti-pemborosan, sebagai kerangka konseptual yang banyak digunakan dalam penelitian perilaku organisasi. Lawu (2019) juga menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

.

**Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2021)

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi ,2018).

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, Selanjutnya kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Sudarmanto, 2018). Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018), yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kemandirian kerja (Kasmir, 2016)

## METODE PENELITIAN

### Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan pada data nyata, yaitu angka-angka yang dapat diukur dengan alat statistik. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan. Metode Pengumpulan data ini menggunakan beberapa teknik dan sumber data yang dikumpulkan langsung dari tempat kerja responden yaitu di Dinas Pengendalian Penduduk Kota Lubuklinggau. Sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pegawai, dan penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu SPSS 2022, mengikuti prosedur analisis regresi dan uji moderasi sebagaimana diuraikan dalam Ghozali (2019).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang mempresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pengukuran jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert, di mana jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda, jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju skor 2, kurang setuju diberi skor 3, setuju diberi skor 4, dam sangat setuju diberi skor 5 (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencara Kota Lubuklinggau berjumlah 74 orang teridiri dari ASN berjumlah 61 orang dan P3K = 13 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 18 | 24,33 |
| 2 | Perempuan | 56 | 75,67 |
| | Jumlah | 74 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2025

Tabel 1 di atas menunjukan responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki yang berjumlah 18 orang (24,33%) sedangkan perempuan berjumlah 56 orang (75,67%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin perempuan.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

| No. | Status Pernikahan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Nikah | 73 | 98,64 |
| 2 | Belum Nikah | 1 | 1,36 |
| | Jumlah | 74 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2025

Tabel 2 di atas menunjukan responden yang menjawab kuesioner adalah nikah berjumlah 73 orang (98,64%) sedangkan belum nikah berjumlah 1 orang (1,36%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah status sudah nikah.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan umur**

| No. | Umur (tahun) | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | < 30 tahun | 2 | 2,70 |
| 2 | 31–40 tahun | 24 | 32,43 |
| 3 | 41–50 tahun | 33 | 44,59 |
| 4 | 51–55 tahun | 10 | 13,51 |
| 5 | ≥ 56 tahun | 5 | 6,75 |
| | Jumlah | 74 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2025

Tabel 3 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur kurang dari ≤ 30 th. tahun berjumlah 2 orang (2,70%), sedangkan yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang (32,43%), selanjutnya yang berumur 41-50 tahun berjumlah 33 orang (44,59%), kemudian yang berumur 51-55 tahun berjumlah 10 orang (13,51%), serta yang berumur ≥ 56 tahun berjumlah 5 orang (6,75%), Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berusia 41 – 50 tahun.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA | 0 | 0 |
| 2 | D3 | 14 | 18,92 |
| 3 | S1 | 48 | 64,84 |
| 4 | S2 | 12 | 16,24 |
| 5 | S3 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 74 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2025

Tabel 4 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikn SMA berjumlah 0 orang (0%), sedangkan yang berpendidikan D3 berjumlah 14 orang (18,92%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 48 orang (64,84%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 12 orang (16,24%) kemudian yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berpendidikan S1.

**Uji t**

**Tabel 5 Hasil Uji t Efektivitas Pelatihan**

| Variabel (X1) | t hitung | Sig. |
|---|---|---|
| Efektivitas Pelatihan | 7,697 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 5. hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel efektivitas pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai thitung = 7,697 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, dengan n = 74 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

**Tabel 6 Hasil Uji t *Teamwork***

| Variabel (X2) | t hitung | Sig. |
|---|---|---|
| Teamwork | 6,856 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 6. hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel teamwork (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai thitung = 6,856 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, dengan n = 74 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel efektivitas pelatih Teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji F**

**Tabel 7 Hasil Uji F**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Regression | 280,252 | 2 | 140,126 | 41,380 | 0,000 |
| Residual | 240,773 | 71 | 3,391 | | |
| Total | 521,025 | 73 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Efektivitas Pelatihan (X1)
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Pada tabel 7. Dari hasil olahan SPSS 20,0 for windows bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 41,380 > Ftabel = 3,13 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,13 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu efektivitas pelatihan dan teamwork terahadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuk Linggau secara bersama-sama/simultan terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

**Uji Moderasi**

**Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

**Persamaan Regresi 1**

**Tabel 8 Coefficients efektivitas pelatihan Terhadap kinerja pegawai**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 17,372 | 6,048 | | 2,872 | 0,005 |
| Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,736 | 0,096 | 0,672 | 7,697 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data primer, program SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 8. di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, maka berkesimpulan variabel efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 9 Model Summary efektivitas pelatihan Terhadap kinerja pegawai**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,672 | 0,451 | 0,444 | 2,817 |

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan (X1)
Sumber: Data primer, program SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,451 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja sebesar 45,1%.

**Persamaan Regresi 2**

**Tabel 10 Coefficients moderasi efektivitas pelatihan terhadap kinerja.**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,672 | 0,451 | 0,444 | 2,817 |

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan (X1)
Sumber: Data primer, program SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara efektivitas pelatihan dengan etos kerja sebesar 0,001 < 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi pengaruh variabel efektivitas pelatihan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 11 Hasil Uji Moderasi (X1)**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 210,811 | 54,514 | | 3,867 | 0,000 |
| Efektivitas Pelatihan | -2,680 | 0,911 | -2,428 | -2,920 | 0,005 |
| Etos Kerja | -2,336 | 0,697 | -3,190 | -3,353 | 0,001 |
| Efektivitas Pelatihan × Etos Kerja | 0,041 | 0,011 | 5,922 | 3,589 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,552, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel efektivitas pelatihan terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 55,2%.

**Pengaruh team work terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

**Persamaan Regresi 1**

**Tabel 12 Coefficients Teamwork Terhadap kinerja pegawai**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 168,425 | 69,652 | | 2,418 | 0,018 |
| Teamwork | -2,028 | 1,099 | -2,297 | -1,846 | 0,069 |
| Etos Kerja | -1,633 | 0,868 | -2,230 | -1,882 | 0,064 |
| Teamwork × Etos Kerja | 0,031 | 0,014 | 4,472 | 2,237 | 0,028 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel team work sebesar 0,000 < 0,05, maka berkesimpulan variabel team work berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 13 Model Summary Teamwork Terhadap kinerja pegawai**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,628 | 0,395 | 0,387 | 2,958 |

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X2)
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,395 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh team work terhadap kinerja sebesar 39,5%.

**Persamaan Regresi 2**

**Tabel 14 Coefficients moderasi Teamwork Terhadap kinerja Pegawai**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 168,425 | 69,652 | | 2,418 | 0,018 |
| Teamwork | -2,028 | 1,099 | -2,297 | -1,846 | 0,069 |
| Etos Kerja | -1,633 | 0,868 | -2,230 | -1,882 | 0,064 |
| Teamwork × Etos Kerja | 0,031 | 0,014 | 4,472 | 2,237 | 0,028 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien B untuk variabel interaksi team work*etos kerja adalah sebesar 0,031 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh variabel team work terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 15 Hasil Uji Moderasi (X2)**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,758 | 0,575 | 0,557 | 2,515 |

a. Predictors: (Constant), Teamwork × Etos Kerja, Etos Kerja, Teamwork
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,575, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel team work terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 57,5%.

**Pengaruh efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

**Persamaan Regresi 1**

**Tabel 16 Coefficients efektivitas pelatihan dan teamwork Terhadap kinerja**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 11,384 | 5,823 | | 1,955 | 0,055 |
| Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,508 | 0,108 | 0,464 | 4,693 | 0,000 |
| Teamwork (X2) | 0,319 | 0,087 | 0,361 | 3,654 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 16 di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, sedangkan variabel efektivitas pelatihan dan teamwork sebesar 0,000 < 0,05 maka berkesimpulan variabel efektivitas pelatihan dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 17 Model Summary efektivitas pelatihan dan teamwork Terhadap kinerja**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,734 | 0,538 | 0,525 | 2,602 |

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Efektivitas Pelatihan (X1)
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 17 di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,538 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja sebesar 53,8%.

**Persamaan Regresi 2**

**Tabel 18 Coefficients moderasi moderasi efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 171,464 | 68,010 | | 2,521 | 0,014 |
| Efektivitas Pelatihan | -2,680 | 0,911 | -2,428 | -2,920 | 0,005 |
| Teamwork | -2,336 | 0,697 | -3,190 | -3,353 | 0,001 |
| Etos Kerja | -2,336 | 0,697 | -3,190 | -3,353 | 0,001 |
| Efektivitas Pelatihan + Teamwork × Etos Kerja | 0,041 | 0,011 | 5,922 | 3,589 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara efektivitas pelatihan dan teamwork dengan etos kerja sebesar 0,020 < 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi pengaruh variabel efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap variabel kinerja.

**Tabel 19 Hasil Uji Moderasi (M) berganda**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,775 | 0,601 | 0,578 | 2,455 |

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan + Teamwork × Etos Kerja, Efektivitas Pelatihan, Etos Kerja, Teamwork
Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,601, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 60,1%.

**Pembahasan**

**Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau.**

Hasil uji t menunjuan bahwa variabel efektivitas pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai thitung = 7,697 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, dengan n = 74 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan Rijanti (2023), yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dengan Parsan (2025), yang menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

**Pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau.**

Hasil uji t menunjuan bahwa variabel teamwork (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai thitung = 6,856 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, dengan n = 74 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,000, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel efektivitas pelatih Teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan Latifah Intan Safitri, Husniati, dan Permadhy (2021), yang menemukan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dengan Widia Astuti, Ayu Imbayani, dan Surya Prayoga (2023), yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

**Pengaruh efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau.**

Hasil uji F menunjukan bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 41,380 > Ftabel = 3,13 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,13 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu efektivitas pelatihan dan teamwork terahadap variabel terikat (dependen) kinerja

pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuk Linggau secara bersama-sama/simultan terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima

**Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

Nilai signifikansi Variabel efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan nilai R Square Sebesar 0,451 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja sebesar 45,1%. Nilai signifikansi variabel interaksi antara efektivitas pelatihan dengan etos kerja sebesar 0,001 < 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi pengaruh variabel efektivitas pelatihan terhadap variabel kinerja dan nilai R square sebesar 0,552, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel efektivitas pelatihan terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 55,2%.

**Pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

Nilai signifikansi Variabel team work sebesar 0,000 < 0,05, maka berkesimpulan variabel team work berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan nilai R Square Sebesar 0,395 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh team work terhadap kinerja sebesar 39,5%. Nilai signifikansi variabel interaksi antara team work dengan etos kerja sebesar 0,028 < 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi pengaruh variabel team work terhadap variabel kinerja dan nilai R square sebesar 0,575, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel team work terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 57,5%.

**Pengaruh efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuk linggau dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.**

Nilai signifikansi Variabel efektivitas pelatihan sebesar 0,000 < 0,05, sedangkan variabel efektivitas pelatihan dan teamwork sebesar 0,000 < 0,05 maka berkesimpulan variabel efektivitas pelatihan dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai signifikansi variabel interaksi antara efektivitas pelatihan dan teamwork dengan etos kerja sebesar 0,020 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel etos kerja mampu memoderasi pengaruh variabel efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap variabel kinerja. Nilai R square sebesar 0,601, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja setelah adanya variabel moderasi etos kerja sebesar 60,1%. Temuan ini sejalan dengan Gauwtama (2025), yang juga menemukan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap kinerja karyawan ketika didukung oleh variabel moderasi yang relevan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu, teamwork juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kerja sama yang baik antarpegawai dapat mendukung peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Secara simultan, efektivitas pelatihan dan teamwork juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, etos kerja terbukti mampu memoderasi pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai serta mampu memoderasi pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, etos kerja memperkuat hubungan antara efektivitas pelatihan dan teamwork terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pelatihan dan teamwork yang didukung oleh etos kerja yang baik dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Lubuklinggau.

.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar efektivitas pelatihan, teamwork, dan etos kerja terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, sementara teamwork dapat diperkuat melalui komunikasi, kerja sama, dan pembagian tugas yang baik. Selain itu, etos kerja perlu ditingkatkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA


Abd.Cholid, & Harwanto, H. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Kerjasama Tim Dalam Efektivitas Penguasaan Gerakan Senam Dasar Prestasi.*Journal Stand : Sports Teaching And Development*, *1*(1), 1–8. Https://Doi.Org/10.36456/J-Stand.V1i1.2327

Aris Kastori Frawarna, Dwi Wahyuni, Sartika Komalasari, Karsih, 2025, Kerjasama Tim dalam Organisasi, Jejak Digital Jurnal Ilmiah Multi Disiplin, Vol. 1, No. 4, Tahun 2025 doi.org/10.63822/wet62c24 Hal. 712-719. https://www.researchgate.net/publication/392366150_Kerjasama_Tim_dalam_Organisasi

Andri Sufianzah, Nasir, Said Musnadi, 2018, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pejabat Eselon Iv Dilingkungan Pemerintah Daerah Aceh)

Afandi. (2018). Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research (Edisi Pert). CV. Budi Utama. Yogyakarta.

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505

Asmad. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember. *Jurnal Manajemen*, *2*(2), 155–160.

Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.

Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.

Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290. https://doi.org/10.1177/014920639702300303

Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.

Fanggidae. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Cabang Alak. ISSN 2747-125X. JurnalEkonomi&IlmuSosial.

Fauzan. (2023). Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gauwtama. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi. https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef. Vol.7, No.2.

Hakim, A. K., & Putri, S. N. M. (2022).Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Rsi Mabarrot Mwc Nu Bungah Gresik.*Journal Of Islamic Management*, *2*(1), 12–24. Https://Doi.Org/10.15642/Jim.V2i1.676

Haryadi, B. dan E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Manajemen*, *15*, 71.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *10*(1), 58–75. Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V10i1.2836

Hamali (2018).Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta

Irham Fahmi. (2015). Manajemen Kinerja. CV. Alfa Beta.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Perseda.

Lawu. (2019). pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Managerial- Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. e-issn : 2614-3747.

Lisnawati. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 6, No. 2

Latifah Intan Safitri, Renny Husniati,Yul Tito Permadhy, 2021, Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan (The Influence of Teamwork, Work Discipline, and Organizational limate on Performance Employees: Study at Hospital X South Jakarta)

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.183