

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG KENDAL**

Eka Tiara Reza¹, Lie Liana²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
ekatiarareza@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal dengan 94 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* dengan empat variabel, yaitu kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai. Hasil pengolahan data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai. Tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Kepercayaan, Motivasi, Kinerja Pegawai, Pelatihan*

ABSTRACT

This research analyzes the influence of leadership, motivation, and training on team member performance. The population in this study was all PT employees. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kendal Branch Office with 94 respondents. The research method used is quantitative research. Data was collected using a Google form questionnaire with four variables: leadership, motivation, training, and team member performance. Data processing results are in the form of respondent descriptions, variable descriptions, validity test results, reliability test results, F test results, coefficient of determination test results (R^2), and hypothesis test results. The results of this study show that leadership does not affect team member performance, motivation has a positive and significant effect on team member performance, and training has a positive and significant impact on team member performance. Conclusion: There is a significant influence between motivation and training on team member performance. However, leadership does not affect team member performance.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Training

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting. Keberadaannya diakui dan menjadi pelaku utama dalam mengelola perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dalam bekerja sama dengan pegawai, serta manajemen yang baik dalam perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Wewengkang et al., (2021), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai mencerminkan sejauh mana individu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi atau departemen di mana dia bekerja. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan *monitoring*, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan, motivasi dan pelatihan.

Pemimpin akan bekerja bersama-sama dengan bawahannya, oleh karena itu dibutuhkan kemampuan memotivasi bawahan supaya lebih giat bekerja. Kesuksesan seorang pegawai dalam bekerja atau mempunyai kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi dalam diri maupun dari luar pegawai tersebut. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk

Moehariono Sihaloho, (2021), menyatakan kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok yang mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir yang dikehendaki untuk mencapai visi dan misi organisasi. Situmeang. Sihaloho, (2021), menyatakan kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan yang mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti, 2023; Mariani & Subandrio, 2021; Pratama & Permatasari, 2022; Rahayuningsih, 2018; Sihaloho, 2021; Sugianto & Turangan, (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu, (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sedarmayanti, Ainnisya & Susilowati, (2018), menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Rivai, Ataunur & Ariyanto, (2016), menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan. Pegawai yang termotivasi biasanya akan berusaha untuk menunjukkan bahwa

dirinya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Semangat yang ditunjukkan tidak serta merta untuk mendapatkan apa yang diinginkan tetapi ada suatu dorongan dari dalam dirinya untuk mencapainya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liliana & Kadang, 2021; Meyrisca et al., (2022), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nolisa & Edalmen, 2021; Sriyani, (2023), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Henry, Ataunur & Ariyanto, (2016), menyatakan Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Sedangkan Yulk, Ataunur & Ariyanto, (2015) menyatakan pelatihan adalah proses dimana pekerja mempelajari keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Pemimpin berusaha meningkatkan kualitas pegawainya dengan melaksanakan kegiatan pelatihan. Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., 2022; Farida et al., 2023; Firman Fadilah & Al Banin, 2022; Prihandoko et al., 2022; Waskito et al., 2023; Yulianto, 2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto, (2023), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) adalah Bank terbesar di Indonesia yang fokus pada pelayanan perbankan untuk segmen nasabah menengah ke bawah. Didirikan pada tahun 1895, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki misi untuk mendukung pembangunan ekonomi Indonesia dengan memberikan akses perbankan kepada masyarakat luas. Bank ini menyediakan berbagai produk dan layanan, termasuk tabungan, kredit, dan layanan perbankan digital. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki jaringan kantor cabang yang luas di seluruh Indonesia untuk mencapai cakupan yang lebih besar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal yang berjumlah 94 pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diisi melalui pengisian kuesioner menggunakan *google form*. Pada pengukuran variabel ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen dari penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3). Hasil pengolahan data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Terdapat empat karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Empat karakteristik responden ini terdapat dalam tabel 1.

Tabel 1.
Deskripsi Responden

| No. | Keterangan | | Jumlah | Presentase (%) |
|-----|---------------------|-------------|--------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 58 | 61,7 |
| | | Wanita | 36 | 38,3 |
| 2 | Usia | 19-24 tahun | 13 | 13,8 |
| | | 25-29 tahun | 14 | 14,9 |
| | | 30-34 tahun | 16 | 17,0 |
| | | 35-39 tahun | 23 | 24,5 |
| | | 40-44 tahun | 18 | 19,1 |
| | | 45-49 tahun | 3 | 3,2 |
| | | >50 tahun | 7 | 7,4 |
| 3 | Masa Kerja | <1 tahun | 12 | 12,8 |
| | | 1-2 tahun | 10 | 10,6 |
| | | 3-4 tahun | 14 | 14,9 |
| | | >5 tahun | 58 | 61,7 |
| 4 | Pendidikan Terakhir | S1 | 93 | 98,9 |
| | | S2 | 1 | 1,1 |

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden didominasi dengan pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 responden (61,7%) , berada pada rentang usia 35-39 tahun sebanyak 23 responden (24,5%), masa kerja pada rentang >5 tahun sebanyak 58 responden (61,7%), dan pendidikan terakhir lulusan pendidikan sarjana S1 sebanyak 93 responden (98,9 %).

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap variabel kepemimpinan (XI), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 2.
Deskripsi Variabel

| Variabel | Mean |
|--|------|
| Mampu melihat permasalahan menyeluruh (XI.1) | 4,61 |
| Mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis (XI.2) | 4,52 |
| Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan (XI.3) | 4,55 |
| Mampu membuat ketertiban dan keteraturan (XI.4) | 4,63 |
| Selalu mencoba hal baru (XI.5) | 4,63 |
| Mendorong dan menghargai kreativitas (XI.6) | 4,59 |
| Melayani dan berempati (XI.7) | 4,60 |
| Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan (XI.8) | 4,59 |
| Membangun komitmen (XI.9) | 4,64 |
| Mampu berkolaborasi banyak hal (XI.10) | 4,62 |
| Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak (XI.11) | 4,67 |
| Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan (XI.12) | 4,64 |
| Menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas (XI.13) | 4,66 |
| Mengilhami dan mengenal cara kerja (XI.14) | 4,68 |

| | |
|---|-------------|
| Mampu merumuskan visi bersama (XI.15) | 4,62 |
| Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya (XI.16) | 4,64 |
| Kepemimpinan (XI) | 4,61 |
| Rasa lapar dan haus (X2.1) | 4,55 |
| Istirahat (X2.2) | 4,55 |
| Fasilitas (X2.3) | 4,69 |
| Perlindungan dari bahaya (X2.4) | 4,64 |
| Pertentangan dan lingkungan hidup (X2.5) | 4,63 |
| Diterima dikelompok, berinteraksi (X2.6) | 4,68 |
| Dihormati dan dihargai (X2.7) | 4,59 |
| Kemampuan, <i>skill</i> dan potensi (X2.8) | 4,73 |
| Motivasi (X2) | 4,63 |
| Kesiapan terhadap pelatihan (X3.1) | 4,63 |
| Lingkungan pekerjaan (X3.2) | 4,60 |
| Materi pelatihan (X3.3) | 4,55 |
| Pelatih (X3.4) | 4,72 |
| Sarana pelatihan (X3.5) | 4,63 |
| Iklim peralihan (X3.6) | 4,68 |
| Dukungan dari atasan dan rekan kerja (X3.7) | 4,68 |
| Metode pelatihan yang diterapkan (X3.8) | 4,70 |
| Hasil kognitif (X3.9) | 4,68 |
| Hasil berbasis keterampilan (X3.10) | 4,66 |
| Hasil afektif (X3.11) | 4,70 |
| Pelatihan (X3) | 4,65 |
| Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Y1) | 4,68 |
| Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Y2) | 4,60 |
| Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan (Y3) | 4,64 |
| Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan (Y4) | 4,70 |
| Tidak ada kesalahan dalam pekerjaan (Y5) | 4,69 |
| Hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas yang diberikan (Y6) | 4,77 |
| Selalu mengutamakan kepentingan perusahaan (Y7) | 4,72 |
| Kesediaan bekerja diluar jam kerja (Y8) | 4,64 |
| Kesadaran dalam meningkatkan hasil kerja (Y9) | 4,68 |
| Kemauan untuk aktif dalam mengembangkan diri (Y10) | 4,70 |
| Mampu untuk menjalin kemitraan internal dan eksternal (Y11) | 4,71 |
| Kemauan dalam memberikan bantuan kepada orang lain (Y12) | 4,72 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 4,68 |

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,61 artinya responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel kepemimpinan. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,63 artinya responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel motivasi. Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,65 artinya responden cenderung

setuju terhadap item pernyataan variabel pelatihan. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,68 artinya responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Validitas

Hasil validitas variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | KMO | Indikator | <i>Loading Factor</i> | Keterangan |
|-------------------|-------|-----------|-----------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,874 | X1.1 | 0,638 | Valid |
| | | X1.2 | 0,478 | Valid |
| | | X1.3 | 0,448 | Valid |
| | | X1.4 | 0,419 | Valid |
| | | X1.5 | 0,538 | Valid |
| | | X1.6 | 0,605 | Valid |
| | | X1.7 | 0,652 | Valid |
| | | X1.8 | 0,562 | Valid |
| | | X1.9 | 0,570 | Valid |
| | | X1.10 | 0,599 | Valid |
| | | X1.11 | 0,708 | Valid |
| | | X1.12 | 0,605 | Valid |
| | | X1.13 | 0,741 | Valid |
| | | X1.14 | 0,774 | Valid |
| | | X1.15 | 0,686 | Valid |
| | | X1.16 | 0,660 | Valid |
| Motivasi (X2) | 0,782 | X2.1 | 0,590 | Valid |
| | | X2.2 | 0,679 | Valid |
| | | X2.3 | 0,795 | Valid |
| | | X2.4 | 0,579 | Valid |
| | | X2.5 | 0,636 | Valid |
| | | X2.6 | 0,621 | Valid |
| | | X2.7 | 0,644 | Valid |
| | | X2.8 | 0,763 | Valid |
| Pelatihan (X3) | 0,871 | X3.1 | 0,476 | Valid |
| | | X3.2 | 0,563 | Valid |
| | | X3.3 | 0,603 | Valid |
| | | X3.4 | 0,767 | Valid |
| | | X3.5 | 0,710 | Valid |
| | | X3.6 | 0,729 | Valid |
| | | X3.7 | 0,754 | Valid |
| | | X3.8 | 0,741 | Valid |
| | | X3.9 | 0,766 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | X3.10 | 0,612 | Valid |
| | | X3.11 | 0,632 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,836 | Y1 | 0,567 | Valid |
| | | Y2 | 0,469 | Valid |
| | | Y3 | 0,521 | Valid |
| | | Y4 | 0,728 | Valid |
| | | Y5 | 0,568 | Valid |
| | | Y6 | 0,732 | Valid |
| | | Y7 | 0,663 | Valid |
| | | Y8 | 0,647 | Valid |
| | | Y9 | 0,619 | Valid |
| | | Y10 | 0,625 | Valid |
| | | Y11 | 0,622 | Valid |
| | | Y12 | 0,652 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data

Dari hasil uji validitas tabel 3 dapat ditunjukkan bahwa nilai KMO untuk variabel kepemimpinan motivasi dan pelatihan memiliki nilai KMO $>0,5$, artinya kecukupan populasi mencukupi. Semua indikator pada variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* $>0,4$ artinya semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya untuk mengukur kekonsistenan hasil suatu variabel. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner yang dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|----------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,883 | $>0,70$ | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,814 | $>0,70$ | Reliabel |
| Pelatihan (X3) | 0,874 | $>0,70$ | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,849 | $>0,70$ | Reliabel |

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3) dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan *Cronbach's Alpha*. $> 0,70$ yang artinya ke empat variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji F

Tabel. 5
Hasil Uji F

| Variabel Independen | Variabel Dependen | F | Sig |
|---------------------|---------------------|--------|-------|
| Kepemimpinan (X1) | Kinerja Pegawai (Y) | 90,365 | 0,000 |
| Motivasi (X2) | | | |
| Pelatihan (X3) | | | |

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel 6 sebagai berikut

Tabel. 6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Variabel Independen | Variabel Dependen | <i>Adjusted R Square</i> |
|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Kepemimpinan (X1) | Kinerja Pegawai (Y) | 0,461 |
| Motivasi (X2) | | |
| Pelatihan (X3) | | |

Sumber : Hasil Olah Data

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.461 atau 46,1% yang artinya variabel kinerja pegawai sebesar 46,1%. Sedangkan sisanya 53,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel. 7
Hasil Uji Hipotesis

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Beta | t | Sig |
|---------------------|---------------------|-------|-------|-------|
| Kepemimpinan (X1) | Kinerja Pegawai (Y) | 0,166 | 1,366 | 0,175 |
| Motivasi (X2) | | 0,317 | 2,947 | 0,004 |
| Pelatihan (X3) | | 0,360 | 2,897 | 0,005 |

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,175 > 0,05$ yang artinya bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 2 :

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan beta 0,317 yang artinya bahwa motivasi (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 :

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memiliki nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan beta 0,360 yang artinya bahwa pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 3 diterima .

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal. Artinya baik atau buruknya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tidak berpengaruh terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai. Berdasarkan deskripsi responden yang didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja >5 tahun maka dengan masa kerja tersebut mayoritas pegawai belum menerapkan kepemimpinan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pimpinan yang terlalu fokus pada menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis dapat membuat pemimpin kesulitan dalam membuat keputusan. Pemimpin yang mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan tanpa konsultasi atau kolaborasi dengan anggota tim diperusahaan dapat menyebabkan ketidakpuasan atau ketidakpercayaan di antara pegawai. Pemimpin selalu mendorong dan menghargai kreativitas pegawainya hal ini dapat menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara pegawai. Pemimpin yang sangat melayani dan berempati akan kesulitan dalam menegosiasikan konflik atau menghadapi situasi yang memerlukan keputusan yang tegas. Selain itu pemimpin yang terlalu mengandalkan persuasi untuk mencapai tujuan perusahaan akan sulit menerima masukan dari pegawai atau anggota tim. Hasil penelitian ini didukung oleh Marjaya & Pasaribu, (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal. Artinya dengan adanya motivasi maka pegawai dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja karena ingin mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan deskripsi responden yang didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 35-39 tahun yang biasanya pada usia ini pegawai memiliki motivasi yang menggebu untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan nilai positif perusahaan dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai. Adanya keselamatan dan keamanan kerja dapat menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan produktif. Ketika semua pegawai menerima satu sama lain sebagai rekan kerja tercipta lingkungan di mana kolaborasi dan kerjasama dapat berkembang dengan baik. Selain itu dengan memiliki *skill* dan potensi yang dibutuhkan perusahaan maka peluang lebih besar untuk memperoleh posisi yang diinginkan dan dapat mengembangkan karir diperusahaan sehingga kinerja pegawai ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh (Liliana & Kadang, 2021; Meyrisca et al., 2022) Meyrisca *et al.* (2022), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berdasarkan deskripsi responden pelatihan kerja pada perusahaan diberikan paling banyak pada pegawai dengan rentang usia 35-39 tahun yang mana memiliki niat dan antusias yang lebih tinggi dalam mengikuti pelatihan dibanding pegawai dengan rentang usia yang lain. Hal ini dibuktikan dengan mampu menyerap materi pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dalam berbagai aspek pekerjaan. Adanya pegawai yang siap mengikuti iklim peralihan yang ada diperusahaan dapat memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan. Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan materi yang disampaikan berarti investasi perusahaan dalam pelatihan menjadi lebih efektif. Selain itu pelatihan-pelatihan yang diberikan meningkatkan afektif atau sikap positif cenderung menarik bakat-bakat berkualitas tinggi dan mempertahankan reputasi yang baik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Achmad et al., 2022; Farida et al., 2023; Firman Fadilah & Al Banin, 2022; Prihandoko et al., 2022; Waskito et al., 2023; Yulianto, 2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal, artinya baik atau buruknya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tidak berpengaruh terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal, artinya dengan adanya motivasi maka pegawai dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja karena ingin mencapai target yang ditentukan.. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kendal, artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Sjarlis, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(2), 293–307. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.2984>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503>
- Ariyanto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.932>

- Astuti, W. (2023). The Influence of Leadership and Training on Employee Performance PT Prima Karya Sejahtera. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(8), 1251–1262. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i8.5606>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Farida, S. I., Tajuddien, R., & Romansyah, Y. (2023). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance At Pt Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Cimanggis Branch, Depok, West Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(1), 72–81.
- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11890>
- Mariani, B., & Subandrio, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers (Studi Kasus Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 368–380. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1615>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Meyrisca, W., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 33–38. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.860>
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 345. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>
- Pratama, I. K. Y. P., & Permatasari, N. P. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel bali niksoma boutique beach resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(10), 2888–2901. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i10.201>
- Prihandoko, T., Setiadi, ompong B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai operasional pada pt. Berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(2), 23–35. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v1i2.125>
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *BISMA*, 12(3), 414. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i3.9049>
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Niagawan*, 10(2), 120–129. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2211148>
- Sriyani, S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan*

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung*. IPB University. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/113517>
- Sugianto, R., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1137. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13509>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34666>
- Yulianto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 37–49. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i2.59>