

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan serta Pelatihan Kerja terhadap Karyawan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur Cabang Samarinda

The Influence of Work Motivation and Leadership as well as Job Training on Employees of Bank Indonesia East Kalimantan Province Samarinda Branch

M. Irhas Esa Wisnu¹, Alexander Sampeliling²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: alexander.sampeliling@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan pelatihan terhadap karyawan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda. Metode penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan kepemimpinan dan program pelatihan yang tepat sasaran untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, leadership, and training on employee performance at the Representative office of Bank Indonesia in East Kalimantan Province, Samarinda Branch. The research Methode used is quantitative with a survey approach and data col ection through questionnaires. Data were analyzedusing multiple linier regresision. The results show that leadership and training variables had a positive and significant effect on employee performance, while work motivation had a positive but not significant effect. The implcation of this research higghlight teh importance of strengthening leadership and effective training programs to improve work productivity.

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



Copyright © 2025 M. Irhas Esa Wisnu, Alexander Sampeliling.

Article history

Received 2025-07-12

Accepted 2025-09-10

Published 2025-10-31

Kata kunci

Motivasi Kerja;
Kepemimpinan;
Pelatihan;
Kinerja.

Keywords

Work Motivation;
Leadership;
Training;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Bank Indonesia merupakan bank sentral Republik Indonesia seuai pasal 23D Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia dan Undang-undang nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia. Dalam kapasitasnya sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunya tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggung jawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah. Untuk menjalankan fungsinya, Bank Indonesia kemudian menempatkan perwakilan di setiap provinsi di Indonesia salah satunya adalah kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda.

Semua bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Oleh karena itu Perwakilan bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda harus terus memperhatikan manajemen sumber daya manusianya yang yang merupakan faktor vital bagi setiap organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner berupa link Google Form kepada 49 karyawan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda. Sampling dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji linier berganda, uji validitas serta uji reliabilitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses uji untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dikatakan valid jika r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r tabel dengan signifikan $<0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No Indikator	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1 X1.1	0,769	0,281	Valid
2 X1.2	0,888	0,281	Valid
3 X1.3	0,879	0,281	Valid
4 X1.4	0,892	0,281	Valid
5 X1.5	0,827	0,281	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

No Indikator	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
1 X2.1	0,852	0,281	Valid
2 X2.2	0,850	0,281	Valid
3 X2.3	0,851	0,281	Valid
4 X2.4	0,849	0,281	Valid
5 X2.5	0,898	0,281	Valid
6 X2.6	0,835	0,281	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1	X3.1	0,798	0,281	Valid
2	X3.2	0,863	0,281	Valid
3	X3.3	0,814	0,281	Valid
4	X3.4	0,851	0,281	Valid
5	X3.5	0,804	0,281	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1	Y.1	0,798	0,281	Valid
2	Y.2	0,863	0,281	Valid
3	Y.3	0,814	0,281	Valid
4	Y.4	0,851	0,281	Valid
5	Y.5	0,804	0,281	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel diatas maka nilai signifikan berada kurang dari 0,05 maka dikatakan bahwa data yang digunakan adalah valid.

3.1.2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1.1	0,965	0,60	Reliabel
X1.2	0,963	0,60	Reliabel
X1.3	0,966	0,60	Reliabel
X1.4	0,965	0,60	Reliabel
X1.5	0,967	0,60	Reliabel
X2.1	0,967	0,60	Reliabel
X2.2	0,966	0,60	Reliabel
X2.3	0,967	0,60	Reliabel
X2.4	0,965	0,60	Reliabel
X2.5	0,964	0,60	Reliabel
X2.6	0,954	0,60	Reliabel
X3.1	0,963	0,60	Reliabel
X3.2	0,964	0,60	Reliabel
X3.3	0,963	0,60	Reliabel
X3.4	0,962	0,60	Reliabel
X3.5	0,964	0,60	Reliabel
Y.1	0,966	0,60	Reliabel
Y.2	0,966	0,60	Reliabel
Y.3	0,966	0,60	Reliabel
Y.4	0,966	0,60	Reliabel
Y.5	0,965	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas maka seluruh indikator pada masing- masing variabel dapat dikatakan reliabel.

3.1.3. Uji Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

3.1.4. Uji Simultan (F)

dilakukan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen (X) dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F ini sangat penting karena meskipun beberapa variabel independen mungkin tidak berpengaruh secara parsial (berdasarkan uji t), mereka bisa jadi berpengaruh secara kolektif saat dilihat bersama-sama dalam model.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595,476	3	198,492	55,083	0,000 ^b
	Residual	162,156	45	3,603		
	Total	757,163	48			

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi kerja, kepemimpinan, serta pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 55,083 dengan df untuk pembilang ($N_1 = 2$) dan untuk df penyebut ($N_2 = n-k = 49-2 = 47$) diperoleh F tabel 3,200. jika membandingkan antara Fhitung dan Ftabel dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,083 > 3,200$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.1.5. Uji Signifikan Parsial (T)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial masing-masing dari variabel independennya.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Parsial

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	3,728	1,796	2,076	0,044
	Motivasi	0,070	0,222	0,067	0,316
	Kepemimpinan	0,272	0,093	0,326	0,006
	Pelatihan	0,648	0,269	0,543	0,020

Jika signifikan $< 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil uji t diatas nilai signifikan $< 0,05$ dimana terdapat pengaruh antara variabel x dan y. Semua variabel memiliki nilai Sig. $< 0,05$ yang berarti berpengaruh secara parsial. Variabel X1 berpengaruh positif namun tidak signifikan sedangkan variabel X2 dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1.6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi yang diaplikasi sebagai alat karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat dan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh

variabel kualitas motivas (X1), kepemimpinan (X2), dan pelatihan (X3) secara simultan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,887 ^a	0,786	0,772	1,898

3.2. Pembahasan

Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,887 atau 88,7% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan pelatihan (X3), berdasarkan tabel interpretasi korelasi adalah tinggi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,786 atau 78,6%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 78,6% sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil dan analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja, dan kepemimpinan, serta pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur Cabang Samarinda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia yang mungkin dapat disebabkan karena adanya adanya potensi ketidaksesuaian antara kondisi dan ekspektasi terhadap pekerjaan itu. Berdasarkan uji validitas, nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja terdapat pada tolak ukur pekerjaan itu.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid. Dari uji validitas pada variabel kepemimpinan terdapat indikator perhatian pemimpin yang memiliki nilai tertinggi. Hal ini mengindikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memastikan pemimpin untuk memperhatikan bawahannya.

Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia. Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel pelatihan dikategorikan kuat. Dari hasil uji validitas, skor tertinggi pada variabel kepemimpinan terdapat pada indikator materi pelatihan,yang mana dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan materi pelatihan dapat menjadi penentu kesuksesan pelatihan pada pegawai Bank Indonesia.

Daftar Pustaka

- Akpa, V. O., Asikhia, O., Adeleke, A., Victoria, A., Olalekan, A., & Abraham, A. A. (2022). Leadership: A Review of Definitions and Theories. International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM), 3, 273. <https://doi.org/10.35629/5252-0301273291>
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.Dessler,
- G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: Salemba Empat. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, Jr., & Konopaske, R. (2011). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

- 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>
- Mathis, R. L. M. J. J. H. (2014). *Human Resource Management*.
- Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 79–92.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior* 12th edition. Robbins, Stephen P.; Coulter, M. (2017). *MANAGEMENT*. 584. Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Rineka Cipta. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1).
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(1), 97–104.