

Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di Bank Negara Indonesia Cabang Muara Bungo

Usman*, Arna Suryani, Ali Akbar

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: usmanmanggis@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat mengenali cerminan Coaching, Mentoring, dorongan kegiatan serta kemampuan pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo dan buat mengenali serta menganalisa akibat Coaching serta Mentoring kepada kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan selaku faktor perantara pada pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo. Tipe riset memakai riset deskriptif verifikatif. Subjek riset dalam riset ini merupakan akibat Mentoring kepada kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan selaku faktor perantara pada pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo. Riset ini memakai tata cara analisa PLS. Bersumber pada cerminan coaching, mentoring, dorongan kegiatan serta kemampuan karyawan di Bank BNI Cabang Muara Bungo bahwa menunjukkan bahwa coaching menunjukkan kategori tepat, mentoring kerja menunjukkan kategori tepat, motivasi kerja menunjukkan kategori tinggi dan kinerja Karyawan menunjukkan kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Coaching tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Mentoring berpengaruh positif dan penting kepada dorongan kegiatan, Coaching mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai, Mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai, Dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai, Coaching tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan serta Mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi

Kata Kunci: Coaching, Mentoring, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The objectives of this study are to characterize coaching and mentoring, work motivation, and employee performance at the Bank BNI Muara Bungo Branch. Additionally, work motivation will be used as a mediating variable to examine the effects of coaching and mentoring on employee performance. Descriptive verification research is employed in this kind of study. This study aims to investigate the impact of mentoring on work motivation, which serves as a mediating variable for employee performance at the Bank BNI Muara Bungo Branch. The PLS analysis method is applied in this study. According to the Bank BNI Muara Bungo Branch's description of coaching, mentoring, work motivation, and employee performance, coaching demonstrates the right category, mentoring demonstrates the right category, work motivation demonstrates the high category, and employee performance demonstrates the high category. Counseling has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance, according to the research findings. At the Bank BNI Muara Bungo Jambi Branch, mentoring significantly and favorably affects employee performance through work motivation, but coaching has no discernible impact on this.

Keyword: Coaching, Mentoring, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan ataupun hasil kegiatan (performance) bisa dimaksud selaku pendapatan hasil kegiatan cocok dengan ketentuan serta standar yang legal pada tiap- tiap badan. Simamora (2015) melaporkan kalau kemampuan ialah sesuatu persyaratan- persyaratan khusus yang kesimpulannya dengan cara langsung bisa terlihat dari output yang diperoleh bagus yang berbentuk jumlah ataupun kualitasnya. Output yang diperoleh bagi Simamora (2015) bisa berbentuk raga ataupun nonfisik yang

menyebutnya berbentuk buatan, ialah sesuatu hasil atau profesi bagus berbentuk raga atau material ataupun nonfisik ataupun nonmaterial.

Sumber daya manusia (karyawan) ialah faktor berarti kesuksesan dalam menggapai tujuan suatu badan ataupun badan. Berbagai usaha dicoba oleh manajemen buat tingkatkan kemampuan pegawai. Ada pula dimensi dari kemampuan itu bisa diamati dari bagian jumlah serta kualitas khusus cocok dengan standar yang sudah diresmikan, bagus yang wujudnya bertabiat tangible (bisa diresmikan perlengkapan ukurnya ataupun standarnya) ataupun intangible (tidak bisa diresmikan perlengkapan ukurnya ataupun standarnya) tergantung pada wujud serta cara penerapan profesi. Ada pula faktor- faktor yang bisa pengaruhi kemampuan pegawai dibagi jadi 2, ialah aspek esensial serta aspek ekstrinsik. Ada pula yang diartikan dengan aspek instrinsik yang pengaruhi kemampuan pegawai mencakup pembelajaran, pengalaman, dorongan, kesehatan, umur, keahlian, marah, serta kebatinan. Sebaliknya, aspek ekstrinsik yang pengaruhi kemampuan pegawai mencakup area raga serta non raga, kepemimpinan, komunikasi lurus serta mendatar, ganti rugi, pengawasan berbentuk kontrol, sarana, bobot kegiatan, metode kegiatan, sistem hukum, serta serupanya (Hartanto, 2020). Mengenang berartinya andil pangkal energi orang ini dalam sesuatu badan pastinya pangkal energi orang itu butuh buat diatur sedemikian rupa, serta perihal ini ialah bagian berarti dari profesi (Darma et al., 2018)

Motivasi kerjai sebagai salah satu faktori intrinsiki yangi dapati mempengaruhi kinerjai karyawani dani amatlah berarti buat lalu didorong jadi salah satu perihal yang menarik pengarang. Perihal itu disebabkan dorongan kegiatan selaku keinginan yang hendak mendesak pegawai buat mewujudkan tujuan suatu badan atau lembaga cocok dengan kewajiban serta guna jabatannya. Statment itu dibantu oleh Stephen P. Robbins serta Timothy A. Judge yang menarangkan serta diterjemahkan “Dorongan (motivation) selaku cara yang menarangkan keseriusan, arah, serta intensitas seseorang orang buat menggapai tujuannya” (Cassio, 2015). Sebaliknya dalam hubungannya dengan area kegiatan, dorongan kegiatan bisa pengaruhi, membangkitkan, memusatkan, serta menjaga sikap seorang dalam lingkup area kerjanya (Cassio, 2015). Oleh karena itu, perlunya manajemen buat membagikan media untuk menjembatani pegawai dalam menstimulus motivasinya dalam tingkatkan kinerka, alhasil tujuan badan atau lembaga bisa terkabul bersamaan dengan aplikasi program kegiatan cocok dengan peranan tiap- tiap kedudukan.

Berpadanan dengan yang dikatakan pengarang lebih dahulu, dorongan kegiatan selaku keinginan orang yang amat berarti dalam suatu badan ataupun lembaga serta dengan terdapatnya dorongan kegiatan, seorang pula hendak memperoleh pelampiasan kepada 3 perihal yang lain ialah need for achievement, need of power, serta need for affiliation. Dengan begitu, pelampiasan kepada dorongan kegiatan hendak bersinergi dengan 3 keinginan utama yang lain yang bisa mendukung kemampuan seseorang pegawai.

Usaha cagak kemampuan seseorang pegawai dalam tingkatkan dorongan kegiatan bisa difasilitasi lewat bermacam metode. Ada pula sebagian antara lain ialah lewat Coaching serta mentoring. Perbandingan arti antara Coaching serta mentoring ini pula butuh lebih didalami dalam riset ini. Perihal ini pula disebabkan terdapatnya kesamaan kebermaknaan dari kedua sebutan itu. Pada saat uraian kepada kedua sebutan itu saja galat, hingga tujuan akhir dari program hendak tidak cocok. Oleh karena itu, kebermaknaan dengan cara mendalam serta menyeluruh terpaut Coaching serta mentoring butuh periset penyelidikan dalam riset ini.

Ada pula sebagian ahli mengatakan kalau Coaching ialah suatu aktivitas buat menolong seorang dalam tingkatkan keahlian dirinya untuk menggapai tujuan professional. Sebaliknya mentoring mempunyai tujuan buat mensupport seorang dalam melaksanakan kedudukannya dengan menjiplak seseorang pembimbing. Begitu juga yang diberberkan dalam suatu halaman daring kalau “A pembimbing says, “ follow me.” A coach reveals where the klien is standing on the map and asks, “ where shall we go next?” (Emrick, 1988). Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwasannya Coaching serta mentoring ialah 2 sebutan yang mempunyai tujuan berlainan dalam pengaplikasiannya serta pastinya hendak memakai dan membagikan pengobatan yang berlainan buat menstimulus kemampuan pegawai.

Berpadanan dengan pemaparan periset lebih dahulu terpaut dengan kemampuan pegawai, menginginkan atensi dalam pengembangan keinginan upgrading daya pegawai. Perihal ini pastinya hendak berakibat pada sinergitas jasa warga serta terwujudnya tujuan badan ataupun lembaga. Oleh karena itu, tiap lembaga penguasa ataupun badan cocok dengan visi serta misinya mempunyai

peranan buat bisa mendukung serta menadiah pelampiasan keinginan para pegawai, dimana salah satunya merupakan terpaut dengan dorongan kegiatan untuk mensupport visi serta tujuan industri.

Jumlah karyawan yang di Coaching selama tahun 2018-2022 rata-ratanya sebanyak 34 orang pertahunnya. Untuk Coaching terbanyak yaitu pada jabatan Asisten Kredit yaitu rata-rata sebanyak 11 orang. Kemudian diikuti oleh jabatan Teller rata-rata sebanyak 9 orang pertahunnya. Untuk Customer Services sebanyak 5 orang yang telah di Coaching selama tahun 2018-2022. Banyaknya jumlah karyawan yang diberi Coaching menunjukkan bahwa masih banyak pencapaian dibawah target atau pekerjaan yang belum sesuai harapan pimpinan.

Mentoring merupakan suatu cara penataran dalam wujud ikatan silih mensupport serta pengawasan, diantara 2 orang ataupun lebih dimana seorang dikira mempunyai keahlian serta keahlian lebih dari yang lain yang diucap pembimbing jadi bentuk, guru, patron, konsultan serta penganjur pada partisipan mentoring yang diucap mantee dalam bagan mengirim wawasan serta pandangan supaya kompetensi mantee jadi lebih bertumbuh.

Selama tahun 2018 sampai tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan mentoring dari seniornya mengalami naik dan turun. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mendapatkan mentoring sebanyak 18 orang. Kemudian tahun 2019 menurun menjadi 16 orang dan tahun 2020 hanya 10 orang. Pada tahun 2021 meningkat menjadi 14 orang dan tahun 2022 sebanyak 17 orang. Total karyawan yang mendapatkan mentoring selama tahun 2018-2022 sebanyak 75 orang. Untuk jabatan yang paling bnyak mendapatkan coaching adalah pada jabatan Penyelia Pemasaran yaitu sebanyak 13 orang selama tahun 2018-2022 jumlah karyawan Bank BNI Cabang Muara Bungo yang mendapatkan promosi jabatan selama tahun 2022 ada sebanyak 54 orang. Berdasarkan data tersebut bahwa tidak banyak karyawan yang mendapatkan promosi jabatan pertahunnya. Penurunan ini dapat menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan di Bank BNI Cabang Muara Bungo tahun 2020.

Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Muara Bungo pada Tahun 2018-2022 berdasarkan realisasi kartu kredit tidak capai target, dengan rata-rata 91,87% pertahunnya. Pada tahun 2020 pencapaiannya hanya 72% dan tahun 2021 hanya 75%. Selanjutnya kinerja karyawan pada produk bank Referral BNI Life Insurance juga tidak capai target, dengan rata-rata 99,18% pertahunnya. Pada tahun 2020 yaitu hanya 88,24% dan pada tahun 2021 hanya 93,33%. Kemudian kinerja karyawan pada pembukaan rekening baru juga tidak capai target. Pada tahun 2020 yaitu hanya 97,90% dan pada tahun 2021 hanya 91,04%, sementara rata-rata pencapaiannya dalam periode 2018 sampai tahun 2022 hanya 98,76%. Sedangkan kinerja karyawan pada Akuisisi Merchant (EDC) juga tidak capai target, dengan rata-rata 95,12% pertahunnya. Pada tahun 2020 yaitu hanya 75% dan pada tahun 2021 hanya 93,33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bank BNI Cabang Muara Bungo berdasarkan Kartu Kredit, Referral BNI Life Insurance, Pembukaan Rekening Baru dan Akuisisi Merchant (EDC) pada tahun 2020 dan tahun 2021 tidak mencapai target.

Berdasarkan penelitian Amanillah (2020) bahwa coaching dan mentoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Hutahaean & Johannes, 2023) mengatakan coaching tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian Tipung (2018) mengatakan mentoring tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Arfan et al., (2019) dan Arini et al., (2017) mengatakan motivasi Kerja mempunyai akibat yang penting kepada Kemampuan pegawai. Sebaliknya riset Nelizulfa et al., (2018) berkata dorongan Kegiatan tidak mempengaruhi penting kepada Kemampuan pegawai.

Dengan begitu, merujuk pada pemaparan diatas, hingga periset terpicat buat menelaah “Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di Bank BNI Cabang Muara Bungo” dengan impian bisa memahami serta memperkaya khasanah ilmu wawasan, biasanya untuk pembaca serta khususnya untuk periset sendiri, dan buatan catat ini bisa jadi injakan buat stimulasi kinerja karyawan di Bank Negara Indonesia Cabang Muara Bungo

METODE

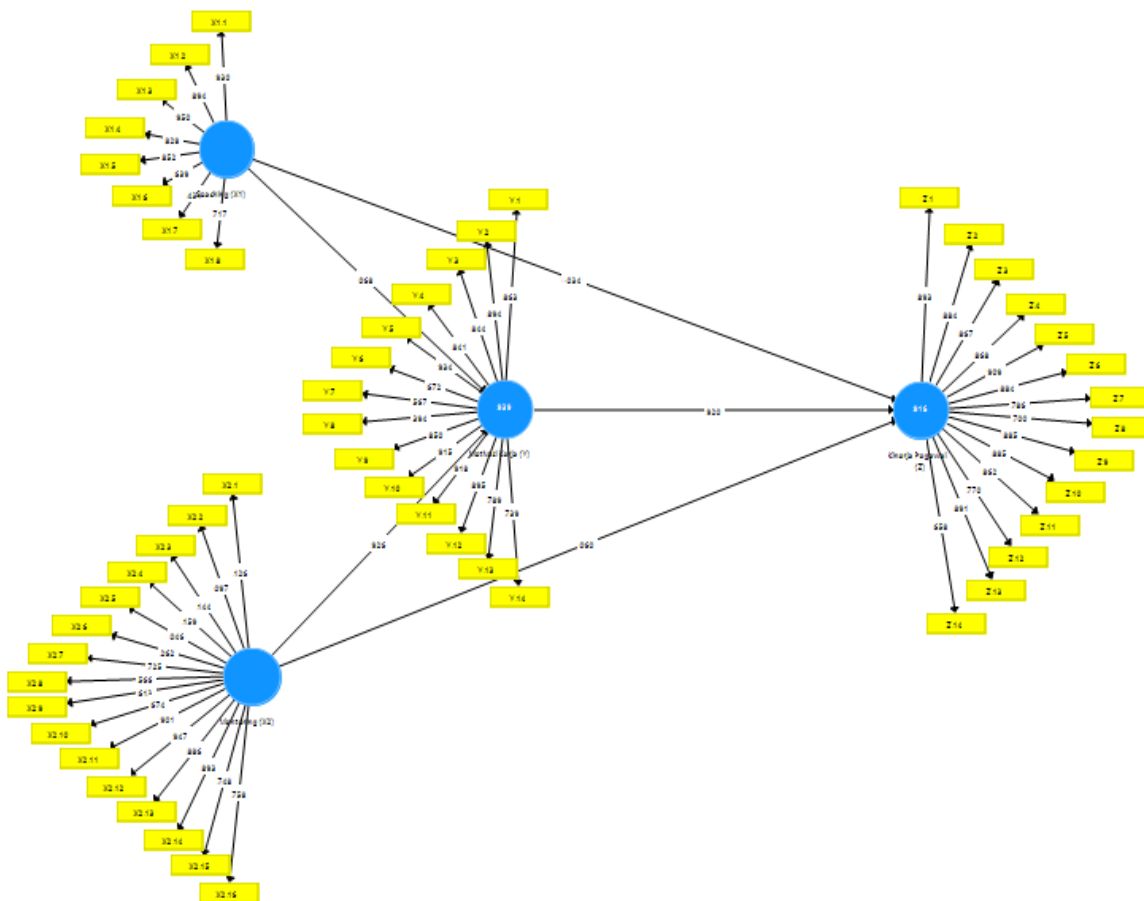
Tata cara yang dipakai dalam riset ini merupakan tata cara deskriptif verifikatif serta kuantitatif. Bagi Sugiyono (2016) mendeskripsikan tata cara verifikatif ialah tata cara riset lewat pembuktian buat mencoba anggapan hasil riset deskriptif dengan kalkulasi statistika alhasil diterima hasil pembuktian yang membuktikan anggapan ditolak ataupun diperoleh. Sebaliknya kuantitatif bisa dimaksud selaku tata cara riset yang berdasarkan pada metafisika positivisme, dipakai buat mempelajari pada populasi

ataupun ilustrasi khusus, metode pengumpulan ilustrasi pada biasanya dicoba dengan cara random, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisa informasi bertabiat kuantitatif atau statistik dengan tujuan buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan. Perlengkapan analisa yang dipakai merupakan analisa PLS. Ada sebagian alibi yang jadi pemicu dipakai PLS dalam sesuatu riset. Dalam riset ini alasan- alasan itu ialah: Awal, PLS(Partial Least Square) ialah tata cara analisa informasi yang didasarkan anggapan ilustrasi tidak wajib besar, ialah jumlah ilustrasi kurang dari 100 dapat dicoba analisa, serta residual distribution, kedua, PLS bisa dipakai buat menganalisa filosofi yang tengah dibilang lemas, sebab PLS bisa dipakai buat perkiraan, ketiga, PLS membolehkan algoritma dengan memakai analisa series ordinary least square(OLS) alhasil didapat kemampuan kalkulasi algoritma (Ghozali& Latan, 2015). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan kalau seluruh dimensi variance bisa dipakai buat menarangkan.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengetesan outer loadings dicoba buat meyakinkan sesuatu penanda pada sesuatu konstruk hendak memiliki loading factor terbanyak pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Bersumber pada lukisan 1 membuktikan masihi terdapat loadingi factori yangi berkepak dibawah 0, 70.

Selanjutnya kita lanjut pada dimensi lain buat memutuskan keabsahan konvergen pada tingkat konstruk merupakan average variance extracted (AVE). Determinasi dalam bentuk pengukuran (outer bentuk) kalau AVE dikira sudah penuh keabsahan konvergen bila angka AVE lebih besar dari 0. 50. hasil angka AVE ialah selaku selanjutnya:

Tabel. 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Coachingi (X1)	0,802	Valid
Mentoringi (X2)	0,797	Valid
Motivasi Kerjai (Y)	0,758	Valid
Kinerjai Karyawan (Z)	0,732	Valid

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Bagan 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka >0, 5 dimana angka AVE tiap- tiap konstruk ataupun penanda pada faktor riset bisa diklaim. Bersumber pada perihal itu hingga bisa disimpulkan kalau konstruk sudah dipenuhi percobaan keabsahan pada jenjang konvergen.

Jenjang berikutnya merupakan melaksanakan percobaan diskriminan validity memakai Cross-loadings. Sesuatu penanda diklaim penuh discriminant validity bila angka cross loading penanda pada variabelnya merupakan yang terbanyak dibanding pada faktor yang lain ataupun angka cross loadingnya lebih besar dari 0, 7. Hasil pengesanan discriminant validity didapat selaku selanjutnya:

Tabel 3. Cross Loading

Variabel	Coaching (X1)	Mentoring (X2)	Motivas Kerja (Y)	Kinerjai Pegawai (Z)
X1.1	.925	.634	.666	.557
X1.2	.877	.575	.598	.518
X1.3	.947	.665	.692	.620
X1.4	.852	.604	.617	.550
X1.5	.873	.607	.606	.552
X2.11	.574	.893	.909	.856
X2.12	.574	.936	.915	.890
X2.13	.508	.900	.873	.892
X2.14	.574	.914	.892	.887
X2.15	.707	.854	.779	.732
X2.16	.801	.857	.814	.743
Y.1	.465	.843	.844	.812
Y.2	.561	.853	.879	.816
Y.3	.697	.788	.856	.788
Y.4	.707	.769	.835	.765
Y.5	.637	.921	.933	.897
Y.9	.631	.761	.870	.797
Y.10	.561	.871	.921	.870
Y.11	.535	.899	.913	.914
Y.12	.549	.894	.890	.888
Y.13	.740	.878	.818	.799
Y.14	.771	.783	.806	.725
Z.1	.417	.742	.765	.890
Z.2	.358	.718	.727	.881
Z.3	.382	.740	.722	.865
Z.4	.587	.862	.913	.871
Z.5	.524	.891	.905	.911
Z.6	.572	.889	.885	.885
Z.7	.746	.871	.813	.795
Z.8	.760	.774	.797	.722
Z.9	.419	.735	.757	.884
Z.10	.386	.723	.731	.881
Z.11	.382	.725	.709	.860
Z.12	.707	.769	.835	.765
Z.13	.641	.901	.915	.891

Bersumber pada bagan 3 bisa dikenal kalau semua penanda pada faktor riset mempunyai angka cross loading lebih besar dari 0, 7. Bersumber pada hasil yang didapat itu, bisa diklaim kalau indikator- indikator yang dipakai dalam riset ini sudah mempunyai discriminant validity yang bagus dalam menata variabelnya mabahwa semua indicator yang mempunyai angka cross loading lebih besar dari pada faktor yang dibentuknya dibanding dengan angka cross loading pada faktor yang lain.

Bersumber pada hasil yang didapat itu, bisa diklaim kalau indikator- indikator yang dipakai dalam riset ini sudah mempunyai discriminant validity yang bagus dalam menata variabelnya tiap- tiap.

Angka composite reliability serta Cronbach Alpha tiap- tiap faktor bisa diamati pada bagan 4. 9 selaku selanjutnya:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,953	Reliabel	0,938	Reliabel
X2	0,959	Reliabel	0,952	Reliabel
Y	0,972	Reliabel	0,968	Reliabel
Z	0,941	Reliabel	0,969	Reliabel

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Bersumber pada bagan 4 Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa membuktikan kalau angka semua faktor bisa dibidang reliable sebab mempunyai angka composite reliability lebih besar dari 0, 70. Maksudnya seluruh faktor bisa dibidang andal, diyakini serta informasi riset bisa dipakai buat menciptakan riset yang terbaik.

Evaluasi Inner Model

Dalam memperhitungkan bentuk dengan PLS diawali dengan memandang R- Square buat tiap faktor potensial terbatas. Bagan 4. 10 ialah hasil ditaksir R- square dengan memakai SmartPLS 3. 0:

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi kerja (Y)	.943
Kinerja Pegawai (Z)	.911

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Bagan 5 membuktikan hasil buat angka R- square dorongan kegiatan sebesar 94, 3 persen, serta kemampuan Pegawai sebesar 91, 1 persen. Perihal ini membuktikan akibat coaching serta mentoring kepada dorongan kegiatan tercantum jenis kokoh. Setelah itu akibat coaching serta mentoring kepada kemampuan Pegawai tercantum jenis kokoh.

Hasil kalkulasi Q square pada riset ini merupakan 0, 981>0 maksudnya bentuk dalam riset ini di kira predictive ataupun relevance.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengesanan anggapan dicoba bersumber pada hasil pengesanan Inner Bentuk(bentuk sistemis) dengan memakai bootstrapping pada Smart PLS 3. 0 buat memandang apakah sesuatu anggapan itu bisa diperoleh ataupun ditolak antara lain dengan mencermati angka signifikansi antar konstruk pada angka t- statistik, serta p- values. Buat mengenali totalitas akibat dari faktor eksogen kepada faktor endogen bisa diamati dari indirect effect. Ada pula hasilnya output bootstrapping pada SmartPLS 3. 0 bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 6. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Coachingi (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	.081	.074	.050	1.617	.107
Mentoring _(X2) -> Motivasi Kerja (Y)	.913	.920	.036	25.271	.000
Coachingi (X1) -> Kinerja Karyawan (Z)	.101	.099	.034	2.924	.004
Mentoringi _(X2) -> Kinerja Karyawan (Z)	.269	.267	.127	2.114	.035
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	.760	.764	.133	5.713	.000
Coaching (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	.062	.057	.040	1.548	.122
Mentoring _(X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	.694	.703	.126	5.526	.000

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Dalam PLS pengetesan dengan cara statistik tiap ikatan yang dihipotesiskan dicoba dengan memakai imitasi. Dalam perihal ini dicoba tata cara Bootstraping kepada ilustrasi. Pengetesan dengan bootstraping pula dimaksudkan buat meminimalkan permasalahan ketidaknormalan informasi riset. Hasil pengetesan dengan bootstrapping pada aplikasi Smart PLS 3.0 merupakan selaku selanjutnya:

Pengaruh Coaching terhadap Motivasi kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor coaching dengan dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,081. Angka T statistiknya 1,617 lebih kecil dari 1,96 ($1,617 < 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,107 lebih besar dari 0,05 ($0,107 > 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor coaching mempengaruhi minus serta tidak penting kepada dorongan kegiatan.

Pengaruh Mentoring terhadap Motivasi kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor mentoring dengan dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,913. Angka T statistiknya 25,271 lebih besar dari 1,96 ($25,271 > 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada dorongan kegiatan.

Pengaruh Coaching terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor coaching dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien rute sebesar 0,101. Angka T statistiknya 2,924 lebih besar dari 1,96 ($2,924 > 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor coaching mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai.

Pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor mentoring dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien rute sebesar 0,269. Angka T statistiknya 2,114 lebih besar dari 1,96 ($2,114 > 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,035 lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor dorongan kegiatan dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien rute sebesar 0,760. Angka T statistiknya 5,713 lebih besar dari 1,96 ($5,713 > 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai.

Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor coaching dengan Kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,062. Angka T statistiknya 1,548 lebih kecil dari 1,96 ($1,548 < 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,122 lebih besar dari 0,05 ($0,122 > 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor coaching tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan.

Pengaruh Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor mentoring dengan Kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,694. Angka T statistiknya 5,526 lebih besar dari 1,96 ($5,526 > 1,96$) serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor mentoring mempengaruhi minus serta tidak penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan.

Pembahasan

Gambaran Kinerja Pegawai, E-Government, Kompetensi, Dan Motivasi kerja Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi

Pengetesan awal ini buat mencoba anggapan awal, ialah cerminan kemampuan karyawan, e-government, kompetensi, serta dorongan kegiatan Pada Dinas Badan Setda Provinsi Jambi. Hasil riset itu bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Per Variabel

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Total Skor	Kategori
1	Coaching (X1)	315	2.522	Tepat
2	Mentoring (X2)	320	2.125	Tepat
3	Motivasi Kerja (Y)	321	4.488	Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Z)	314	4392	Tinggi

Keterangan hasil kuesioner tentang coaching menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 315 dan total 2.522 dengan kategori tepat. Artinya coaching yang dilakukan terhadap karyawan di Bank BNI Cabang Muara Bungo dilakukan dengan tepat. Kemudian mentoring kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 320 dan total 2.125 dengan kategori tepat. Artinya mentoring yang dilakukan terhadap karyawan di Bank BNI Cabang Muara Bungo dilakukan dengan tepat. Selanjutnya motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 321 dengan kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja di Bank BNI Cabang Muara Bungo. Sedangkan kinerja Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 314 dan total skor 4392 dengan kategori tinggi. Artinya karyawan bekerja di Bank BNI Cabang Muara Bungo dengan kinerja yang tinggi.

Pengaruh Coaching terhadap Motivasi kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor coaching dengan dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,081. Angka T statistiknya 1,617 lebih kecil dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,107 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor coaching mempengaruhi minus serta tidak penting kepada dorongan kegiatan. Hasil ini searah dengan riset Hutahaean& Johannes,(2023) kalau coaching tidak mempengaruhi penting kepada dorongan kegiatan. Tetapi hasil riset ini tidak searah dengan riset yang dicoba oleh(Nugroho et angkatan laut(AL), 2011) yang berkata kalau coaching mempengaruhi penting kepada dorongan kegiatan. Tidak berpengaruhnya coaching dengan dorongan kegiatan disebabkan terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan coaching agar dapat terarah dan berkembang, tidak mendapatkan coaching agar mampu bergerak menuju yang lebih baik, tidak mendapatkan coaching untuk menekan kekhawatiran, tidak mendapatkan coaching karena sasaran yang hendak mereka capai, tidak mendapatkan coaching diperlakukan secara berbeda, tidak mendapatkan coaching memiliki hubungan kepercayaan dengan pelatih, tidak mendapatkan coaching keterampilan khusus.

Pengaruh Mentoring terhadap Motivasi kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan faktor mentoring dengan dorongan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0,913. Angka T statistiknya 25,271 lebih besar dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada dorongan kegiatan. Hasil ini searah dengan(Khairul&Nawarcono, 2021) melaporkan kalau Pemberian mentoring pegawai yang intensif bisa tingkatkan dorongan kegiatan, pipinan dalam melaksanakan pendampingan kegiatan berhasil cocok tujuan industri. Tetapi hasil riset ini tidak searah dengan riset yang dicoba oleh riset Sitompul& Guntur(2021) yang berkata mentoring tidak mempengaruhi penting bagus kepada dorongan kegiatan. Berpengaruhnya mentoring terhadap motivasi kerja dikarenakan mentor senang kerja dan berkomitmen kepada pekerjaannya, mentor mengatakan sesuatu seperti apa adanya, mentor berenergi tinggi, mentor memiliki sikap ambisius dan ingin sukses, mentor agresif dalam transaksi bisnis dan mentor semangat dalam pekerjaannya.

Berpengaruhnya Mentoring kepada dorongan kegiatan merupakan sebab Pegawai mau melaksanakan usaha ekstra disamping profesi yang telah ditetapkan buat menolong kesuksesan badan ini, Pegawai menaati aturan-aturan yang legal berhubungan dengan profesi di badan ini,

Pegawai senantiasa mengatur sikap yang bagus selaku wujud tindakan adab di kantor, Pegawai menggemari kekompakkan dalam bertugas di badan ini serta Pegawai merasa aman bertugas di badan pegawai sebab terdapat kesempatan buat meningkatkan pekerjaan pegawai alhasil Pegawai menemukan sokongan moril dalam tiap kewajiban yang pegawai kerjakan Pegawai.

Pengaruh Coaching terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian anggapan membuktikan kalau ikatan faktor coaching dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien rute sebesar 0,101. Angka T statistiknya 2,924 lebih besar dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor coaching mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh (Nugroho et al., 2011) kalau coaching mempengaruhi dengan cara langsung, positif serta penting kepada kemampuan. Tetapi hasil riset ini tidak searah dengan riset yang dicoba oleh riset (Hutahaean& Johannes, 2023) serta (Khairul& Nawarcono, 2021) yang berkata coaching tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai. Berpengaruhnya coaching kepada kemampuan pegawai sebab beberapa besar pegawai memperoleh coaching supaya bisa terencana serta tumbuh, pegawai memperoleh coaching agar mampu bergerak menuju yang lebih baik, karyawan mendapatkan coaching untuk menekan kekhawatiran, karyawan mendapatkan coaching karena sasaran yang hendak mereka capai dan karyawan yang mendapatkan coaching diperlakukan secara berbeda.

Pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel mentoring dengan Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,269. Nilai T statistiknya 2,114 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,035 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anjaningrum & Sapoeira, 2018) menyatakan bahwa hasil positif dan signifikan ditemui pada pengaruh mentoring terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Tipung (2018) yang mengatakan mentoring tidak berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya mentoring terhadap kinerja karyawan dikarenakan mentor senang kerja dan berkomitmen kepada pekerjaannya, mentor mengatakan sesuatu seperti apa adanya, mentor berenergi tinggi, mentor memiliki sikap ambisius dan ingin sukses, mentor agresif dalam transaksi bisnis dan mentor semangat dalam pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian anggapan membuktikan kalau ikatan faktor dorongan kegiatan dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien rute sebesar 0,760. Angka T statistiknya 5,713 lebih besar dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau faktor dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai. Hasil searah dengan riset yang dicoba oleh Arini et al., (2017) berkata dorongan Kegiatan mempunyai akibat yang penting kepada Kemampuan pegawai. Tetapi hasil riset ini tidak searah dengan riset Nelizulfa et al., (2018) yang berkata dorongan Kegiatan tidak mempengaruhi penting kepada Kemampuan pegawai. Hingga bisa disimpulkan kalau Dorongan Kegiatan jadi salah satu aspek determinan kemampuan pegawai. Dikala pegawai tidak diserahkan dorongan oleh industri, pegawai tidak hendak bergairah dalam bertugas serta berakibat pada melemahnya kemampuan pegawai. Berpengaruhnya dorongan kegiatan kepada kemampuan pegawai disebabkan pegawai memperoleh advertensi sebab sudah bertugas dengan amat bagus, Adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, karyawan melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada karyawan, karyawan mendapatkan insentif apabila karyawan meraih prestasi dalam bekerja, karyawan mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan karyawan, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya, karyawan ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahlian karyawan, karyawan mendapatkan pujian atas hasil kerja karyawan, karyawan berhasil mengerjakan pekerjaan karyawan dengan dan hasil kerja karyawan sangat memuaskan.

Pengaruh Coaching terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa hubungan faktor coaching dengan Kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan membuktikan koefisien jalur sebesar 0,062. Angka T statistiknya 1,548 lebih kecil dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,122 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim bahwa faktor coaching mempengaruhi kinerja serta tidak penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan. Hasil ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Hutahaean & Johannes, (2023) yang bahwa coaching tidak mempengaruhi kinerja kepada kemampuan karyawan lewat dorongan kegiatan. Tidak berpengaruhnya coaching kepada kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan karena terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan coaching agar dapat terarah dan berkembang, tidak mendapatkan coaching agar mampu bergerak menuju yang lebih baik, tidak mendapatkan coaching untuk menekan kekhawatiran, tidak mendapatkan coaching karena sasaran yang hendak mereka capai, tidak mendapatkan coaching diperlakukan secara berbeda, tidak mendapatkan coaching memiliki hubungan kepercayaan dengan pelatih, tidak mendapatkan coaching keterampilan khusus.

Pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa hubungan faktor mentoring dengan Kemampuan Pegawai membuktikan koefisien jalur sebesar 0,694. Angka T statistiknya 5,526 lebih besar dari 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim bahwa faktor mentoring mempengaruhi kinerja serta penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan. Hasil ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Hutahaean & Johannes, (2023) yang bahwa mentoring mempengaruhi kinerja kepada kemampuan karyawan lewat dorongan kegiatan. Berpengaruhnya mentoring kepada kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan disebabkan pemberian mentoring pegawai yang intensif bisa meningkatkan dorongan kegiatan, pendorong dalam melaksanakan pendampingan kegiatan berhasil cocok tujuan perusahaan. Berpengaruhnya mentoring terhadap motivasi kerja dikarenakan mentor senang kerja dan berkomitmen kepada pekerjaannya, mentor mengatakan sesuatu seperti apa adanya, mentor berenergi tinggi, mentor memiliki sikap ambisius dan ingin sukses, mentor agresif dalam transaksi bisnis dan mentor semangat dalam pekerjaannya.

Berpengaruhnya Mentoring kepada kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan pula disebabkan pegawai mau melaksanakan usaha ekstra disamping profesi yang telah ditetapkan buat menolong kesuksesan badan ini, pegawai menaati aturan-aturan yang legal berhubungan dengan profesi di badan ini, pegawai senantiasa mengatur sikap yang bagus selaku wujud tindakan adab di kantor, pegawai menggemari kekompakan dalam bertugas di badan ini serta pegawai merasa aman bertugas di badan pegawai sebab terdapat kesempatan buat meningkatkan pekerjaan pegawai alhasil pegawai menemukan sokongan moral dalam tiap kewajiban yang pegawai kerjakan pegawai, pegawai mempunyai kesempatan serta peluang buat meningkatkan ketrampilan serta keahlian pegawai, pegawai merasakan kebersamaan serta kelangsungan data dalam profesi pegawai serta menuntaskan kewajiban dengan bagus serta pas pegawai senantiasa diberi kewajiban dalam regu serta sanggup durasi.

SIMPULAN

1. Bersumber pada cerminan coaching, mentoring, dorongan kegiatan serta kemampuan pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo bahwa membuktikan bahwa coaching membuktikan jenis pas, mentoring kegiatan membuktikan jenis pas, dorongan kegiatan membuktikan jenis besar serta kemampuan Pegawai membuktikan jenis tinggi
2. Coaching tidak mempengaruhi kinerja kepada dorongan kegiatan di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya Coaching tidak bisa meningkatkan kemampuan pegawai.
3. Mentoring mempengaruhi kinerja serta penting kepada dorongan kegiatan di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya mentoring bisa meningkatkan kemampuan pegawai.
4. Coaching mempengaruhi kinerja serta penting kepada kemampuan Pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya coaching bisa meningkatkan kemampuan pegawai.
5. Mentoring mempengaruhi kinerja serta penting kepada kemampuan Pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya mentoring bisa meningkatkan dorongan kegiatan pegawai.

6. Dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya dorongan kegiatan bisa meningkatkan kemampuan pegawai.
7. Coaching tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya coaching tidak bisa meningkatkan kemampuan pegawai lewat dorongan kegiatan pegawai.
8. Mentoring mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Pegawai lewat dorongan kegiatan di Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi, maksudnya mentoring tidak bisa meningkatkan kemampuan karyawan lewat dorongan kegiatan pegawai.

Saran

1. Karyawan yang di coaching harusnya mendapatkan perlakuan berbeda dengan karyawan yang tidak di coaching, hal ini agar coaching yang dilakukan dapat efektif.
2. Seharusnya mentoring menunjukkan energi yang tinggi agar dapat mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Seharusnya seluruh karyawan dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik agar kinerja Bank BNI Cabang Muara Bungo Jambi meningkat
4. Periset berikutnya diharapkan pula buat tingkatkan jumlah ilustrasi yang diawasi dan mencari subjek lain buat melaksanakan riset.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanillah, N. F. (2020). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank BNI Syariah Kc Banjarmasin. *Jurnal Antasari*, 1(1).
- Anjaningrum, W. D., & Sapoetra, Y. A. (2018). Pengaruh Entrepreneurship, Business Coaching, Mentoring Dan Komunitas Kreatif Terhadap Kinerja Industri Kreatif. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 83–92. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.19>
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(3), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1).
- Cassio, F. (2015). Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT Rineka Cipta,1992), hlm.34 8. Psikologi Kerja, 8–72.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>
- Emrick, W. S. (1988). *Mentoring Handbook*. 85.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hartanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan*. 12–45.
- Hutahaean, T., & Johannes. (2023). Analisis Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *EdwardJurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 516–526.
- Khairul, M., & Nawarcono, W. (2021). Pengaruh Coaching, Mentoring Dan Training Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 37–54. <http://ejournal.stienusa.ac.id/index.php/ekowir/article/view/188>
- Nelizulfa, Aulia, & Fauzan. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Journal Of Management*, 1(1).
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual. Makassar: Universitas Hasanuddin. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/1554236aaaa372f424b662cf83f097e4.pdf>

Usman et al., *Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di Bank Negara Indonesia Cabang Muara Bungo*

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.

Sitompul, & Guntur. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Mentoring Terhadap Motivasi Karyawan Frontliner Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Tipung, D. D. (2018). Pengaruh Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Fungsi Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda. *Ekonomia*, 7(1).