Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center

by Hery Purnomo

Submission date: 31-May-2023 09:41AM (UTC+0800)
Submission ID: 2105639531
File name: Artikel.pdf (6.16M)
Word count: 3222
Character count: 20572

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC KEDIRI TRADE CENTER

Siska Yunia Arismawati[1], Diah Ayu Septi Fauji[2], Hery Purnomo[3]
[1),2),3)] Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
siskayuniaarismawati@gmail.com

Informasi Artikel
Tanggal Masuk : 08/06/2022 Tanggal Revisi : 23/06/2022 Tanggal Diterima : 08/07/2022

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, training and job satisfaction on employee performance at the branch office of PT. Indonesian Islamic Bank Kediri. This study uses a causal quantitative approach, using primary data from the distribution of questionnaires. This study used a saturated sample of a total of 40 respondents. Multiple linear regression analysis, hypothesis testing & coefficient of determination as data analysis techniques in this study. The findings of this study reveal that the motivation and training variables partially have a significant effect on employee performance, while the job satisfaction variable has no significant effect on employee performance. Motivation variables, training variables, and job satisfaction variables all have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Training, Satisfaction, Sharia, Bank

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor cabang PT. Bank Syariah Indonesia Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, dengan data primer dari distribusi kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari total 40 responden. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis & koefisien determinasi sebagai teknik analisis data pada penelitian ini. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, variabel pelatihan, dan variabel kepuasan kerja semuanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setelah *merger* terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan, sedangkan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kepuasan, Syariah, Bank

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Peran SDM sangat penting karena suatu organisasi/perusahaan tidak dapat berdiri & berkembang tanpa adanya SDM itu sendiri, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai akan meningkat [1]. Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan [2].

Ketika setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka sehingga bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuannya, itu dianggap berhasil [3]. Banyak organisasi atau perusahaan yang berupaya keras untuk mengembangkan sumber daya manusianya [4], ikhtiar untuk peningkatan kinerja karyawan merupakan investasi perusahaan untuk jangka panjang [5]. Hasil akhir pekerjaan dan tindakan kerja yang dicapai dengan memenuhi tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja [6]. Terdapat beberapa aspek antara lain motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap optimal [6].

Aspek pertama yang dapat mendongkrak kinerja pegawai adalah motivasi [7]. Motivasi kerja adalah pemberian dorongan kepada seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, bekerja sama, dan berpartisipasi

dalam segala upaya untuk mencapai hasil kerja yang ideal, motivasi kerja akan membantu seseorang melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya [8]. Motivasi juga merupakan kombinasi dari sikap dan keyakinan yang menginspirasi individu untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan keinginan mereka sendiri [9]. Pada penelitian sebelumnya Tamarindang et al. menyatakan motivasi tidak mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Deasy dan Ratih menyatakan motivasi mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya melalui motivasi saja, pelatihan juga bagian dari usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pelatihan (*training*) merupakan pengembangkan bakat atau *skill* dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih menitikberatkan pada praktik, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan karyawan dapat langsung mempraktikkan hasilnya di tempat kerja dalam aktivitas kerja sehari-hari [12]. SDM yang unggul memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kemungkinan sulit bagi perusahaan untuk berhasil tanpa personel dengan *skill* yang berkualitas [13]. Perusahaan harus menawarkan program pelatihan kepada setiap karyawan sehingga mereka sadar akan kewajiban dan tanggung jawab mereka jika ingin berhasil. Khususnya di organisasi perbankan, pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pribadi setiap karyawan. Menurut penelitian sebelumnya Waluto et al. menyatakan pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan Mutholib menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang penting pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional, seorang individu merasa senang dan menikmati pekerjaannya [8]. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja lainnya merupakan cerminan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin banyak bagian kinerja yang selaras dengan nilai dan keinginan individu, begitu pula sebaliknya [11]. Menurut penelitian sebelumnya Can menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan. Zahara dan Hidayat menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh penting pada kinerja karyawan.

Merujuk pada beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa hasil yang diperoleh tidak selalu sama, sehingga topik ini masih layak untuk dikaji lebih mendalam. Karena setiap perusahaan memang dirasa perlu untuk selalu mengukur kinerja karyawannya. Termasuk PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center.

Bank Syariah Indonesia adalah nama baru dari hasil gabungan tiga bank syariah milik negara yakni PT BNIS, PT Bank Mandiri Syariah, PT BRIS. Adanya *merger* tersebut tentu saja karyawan ex BNIS harus bisa menyesuaikan kembali karena terdapat perubahan baik dari budaya organisasi, sistem operasional perbankan maupun struktur organisasi. Perubahan tersebut akan memberikan perspektif baru terhadap perusahaan sehingga hal tersebut memungkinkan adanya dampak yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adanya fenomena/permasalahan tersebut di PT. BSI KC Kediri *Trade Center* dirasa cukup baru karena dari penelitian sebelumnya belum ada yang mengambil objek penelitian di PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri *Trade Center* dan belum ada juga yang melakukan riset dengan mengambil variabel motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan setelah adanya *merger*. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri *Trade Center*".

METODE

Studi ini memakai pendekatan riset kausalitas kuantitatif guna menganalisis dan mengetahui akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan populasi terdapat 40 Pegawai, dan sampel dalam riset ini terdiri dari 40 responden, semua pegawai PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center.

Teknik pengumpulan data antara lain observasi/survei dan penyebaran kuesioner. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan untuk mengetahui suasana kerja di BSI KC Kediri Trade Center, setelah melakukan pengamatan dan menemukan beberapa fenomena atau masalah yang terjadi di Bank Syariah Indonesia selanjutnya mencatat hal yang berhubungan dengan kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan penelitian lebih mendalam. Selanjutnya

penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel. Kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti dengan membagikan kuesioner secara Online kepada *BOSM* (*branch operation and service manager*) yang selanjutnya diteruskan pada karyawan lainnya. 30 item merupakan total pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan, pernyataan mengenai motivasi sebanyak 7 item, pernyataan mengenai pelatihan sebanyak 7 item, 8 item mengenai kepuasan kerja & pernyataan mengenai kinerja karyawan sebanyak 8 item.

Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini perlu dilakukan pengolahan data, teknik untuk menganalisis data yang digunakan terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis & koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, kuesioner diukur menggunakan skala likert. Adapun pedoman untuk mengukur/menentukan nilai skor pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

NO	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Vaiditas

	R_{hitung}	R_{tabel}	Simpulan
X1			
X1.1	,698**	0,320	Valid
X1.2	,530**	0,320	Valid
X1.3	,654**	0,320	Valid
X1.4	,748**	0,320	Valid
X1.5	,802**	0,320	Valid
X1.6	,857**	0,320	Valid
X1.7	,767**	0,320	Valid
X2			
X2.1	,842**	0,320	Valid
X2.2	,887**	0,320	Valid
X2.3	,864**	0,320	Valid
X2.4	,838**	0,320	Valid
X2.5	,816**	0,320	Valid
X2.6	,848**	0,320	Valid
X2.7	,856**	0,320	Valid
X3			
X3.1	,746**	0,320	Valid
X3.2	,820**	0,320	Valid
X3.3	,615**	0,320	Valid
X3.4	,703**	0,320	Valid
X3.5	,684**	0,320	Valid
X3.6	,745**	0,320	Valid
X3.7	,626**	0,320	Valid
X3.8	,738**	0,320	Valid
Y			
Y.1	,735**	0,320	Valid
Y.2	,884**	0,320	Valid
Y.3	,939**	0,320	Valid
Y.4	,926**	0,320	Valid
Y.5	,877**	0,320	Valid
Y.6	,878**	0,320	Valid
Y.7	,938**	0,320	Valid
Y.8	,859**	0,320	Valid

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan sig <0,05 maka dapat disimpulkan dari hasil pengujian dan data pada tabel 2 bahwa Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan semua pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilit y Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	,848	7
Pelatihan	,934	7
Kepuasan Kerja	,851	8
Kinerja Karyawan	,957	8

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Variabel Motivasi dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha >0,6 seperti terlihat pada tabel 3 hasil uji reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha Motivasi adalah 0,848.

Karena nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan >0,6 dengan nilai 0,934 maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dianggap reliabel.

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja >0,6 dengan nilai 0,851 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dianggap reliabel.

Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan juga >0,6 dengan nilai 0,957 maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan dianggap reliabel.

Deskripsi Data Variabel Bebas

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	32	80,0	8	20,0	0	0	0	0
2	X1.2	13	32,5	27	67,5	0	0	0	0
3	X1.3	16	40,0	24	60,0	0	0	0	0
4	X1.4	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0
5	X1.5	26	65,0	14	35,0	0	0	0	0
6	X1.6	24	60,0	15	37,5	1	2,5	0	0
7	X1.7	28	70,0	12	30,0	0	0	0	0

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Berdasarkan dari hasil data, variabel motivasi mayoritas responden memilih sangat setuju dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan pertama yang memiliki persentase sebesar 80,0%, hal ini menunjukkan rata-rata karyawan memiliki motivasi untuk selalu berprestasi dalam bekerja.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	28	70,0	5	12,5	7	17,5	0	0
2	X2.2	29	72,5	7	17,5	4	10,0	0	0
3	X2.3	24	60,0	10	25,0	6	15,0	0	0
4	X2.4	23	57,5	14	35,0	3	7,5	0	0
5	X2.5	22	55,0	15	37,5	3	7,5	0	0
6	X2.6	25	62,5	14	35,0	1	2,5	0	0
7	X2.7	25	62,5	10	25,5	5	12,5	0	0

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Berdasarkan dari tabel 5 di atas hasil data yang di peroleh yaitu variabel pelatihan (X2) mayoritas responden menjawab sangat setuju dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan keenam yang memiliki persentase sebesar 62,5%, hal ini menunjukkan indikator materi yang diberikan dalam pelatihan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	14	35,0	21	52,5	5	12,5	0	0
2	X3.2	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0
3	X3.3	13	32,5	21	52,5	6	15,0	0	0
4	X3.4	31	77,5	7	17,5	2	5,0	0	0
5	X3.5	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0
6	X3.6	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0
7	X3.7	23	57,5	14	35,0	2	5,0	1	2,5
8	X3.8	19	47,5	18	45,0	3	7,5	0	0

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Pada tabel 6 mayoritas responden yang dipilih sangat setuju dan pernyataan yang berpengaruh yaitu pernyataan keempat yang memiliki persentase yaitu 57,5% mengenai hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Deskripsi Data Variabel Terikat

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	34	85,0	6	15,0	0	0	0	0
2	Y2	30	75,0	9	22,5	1	2,5	0	0
3	Y3	28	70,0	12	30,0	0	0	0	0
4	Y4	27	67,5	13	32,5	0	0	0	0
5	Y5	27	67,5	11	27,5	2	5,0	0	0
6	Y6	24	60,0	16	40,0	0	0	0	0
7	Y7	25	62,5	13	32,5	2	5,0	0	0
8	Y8	30	75,0	10	25,0	0	0	0	0

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Hasil data dari tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) mayoritas responden memilih sangat setuju dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan pertama yang memiliki persentase sebesar 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tanggung jawab pada setiap perkerjaan yang diberikan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	30.04979572
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.096
	Negative	-.132
Kolmogorov -Smirnov Z		.835
Asymp. Sig. (2 -tailed)		.488

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Uji normalitas data penelitian ini, yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, menghasilkan nilai signifikansi 0,488 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

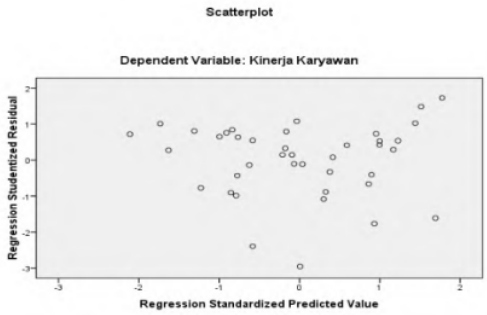
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients [a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.994	1.006
	Pelatihan	.994	1.006
	Kepuasan Kerja	.988	1.012

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi adalah 1,006. variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,006 sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,012 Karena nilai VIF dari semua variabel tersebut <10,00, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel dependen.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS 23, (2022)

Gambar 1 grafik *scatterplot* di atas menampilkan titik-titik spasi secara acak di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Dari model regresi ini terbukti bahwa tidak ada heteroskedastisitas, memungkinkan pengujian lebih lanjut pada analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,205	2,884		,765	,450
	Motivasi (X1)	,662	,167	,467	3,956	,000
	Pelatihan (X2)	,410	,101	,477	4,056	,000
	Kepuasan Kerja (X3)	,023	,123	,022	,187	,853

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Berikut adalah hasil persamaan regresi berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 23:

Y = a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

$Y = 2,205 + 0,662X_1 + 0,410X_2 + 0,023X_3 + e$

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan regresi, yang berhubungan dengan kondisi ceteris paribus [18]:

a. Nilai dari konstanta sebesar 2,205 artinya jika variabel Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center adalah sebesar 2,205.
b. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,662 yang artinya setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,662 satuan jika variabel lain tetap atau tidak ada perubahan.
c. Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien sebesar 0,410 artinya setiap kenaikan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,410 satuan jika variabel lain tetap atau tidak ada perubahan.
d. Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,023 artinya setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,023 satuan jika variabel lain tetap atau tidak ada perubahan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t Parsial

Coefficients [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,205	2,884		,765	,450
	Motivasi (X1)	,662	,167	,467	3,956	,000
	Pelatihan (X2)	,410	,101	,477	4,056	,000
	Kepuasan Kerja (X3)	,023	,123	,022	,187	,853

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Dari hasil analisis pada tabel 11, Motivasi memiliki nilai sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak. Artinya Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh penting pada Kinerja Karyawan. Pelatihan memiliki nilai sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak. Artinya Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh penting

pada Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memiliki nilai sig. = 0,853 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima. Artinya Kepuasan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh penting terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

ANOVA [a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.837	3	121.612	41.631	,000 [b]
	Residual	105.163	36	2.921		
	Total	470.000	39			

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Nilai sig. = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada Kinerja Karyawan jika dilihat secara bersama-sama (simultan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA [a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.837	3	121.612	41.631	,000 [b]
	Residual	105.163	36	2.921		
	Total	470.000	39			

Sumber: olah data SPSS 23, (2022)

Merujuk pada tabel 13, motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh 77,6% pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai R Square = 0,776. Hal ini dapat diartikan bahwa ada 22,4% di jelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menurut analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 H_0 ditolak. Oleh karena itu, motivasi mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam penerapan tugas-tugas pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri *Trade Center*. Terdapat motivasi pada karyawan dirasa penting pada setiap organisasi. Setiap karyawan cenderung harus didorong karena watak manusia membutuhkan semacam pancingan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi seringkali lebih produktif daripada mereka yang tidak termotivasi. Kinerja seorang pegawai akan meningkat dalam suatu perusahaan seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Penemuan riset ini searah dengan riset lebih dahulu oleh Astria yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menurut analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 H_0 ditolak. Oleh karena itu, pelatihan mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pelatihan yang memiliki kualitas yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kualitas kinerja pegawai di PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center dengan demikian akan berkualitas apabila pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai memiliki standar yang tinggi dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan yang diberikan, karyawan akan lebih dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya pelatihan membuat karyawan sulit

untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berkinerja lebih baik. Penemuan riset ini searah dengan riset lebih dahulu oleh Rohmani yang menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,853 > 0,05 menurut analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 H_0 diterima. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan semakin puasnya seorang karyawan belum tentu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam perusahaan. Namun realitanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehari-hari secara umum karyawan PT. Bank Syariah KC Kediri *Trade Center* dapat dikatakan tetap baik. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri *Trade Center* cenderung tetap berupaya memberikan kinerja yang terbaik walaupun tidak puas dengan pekerjaannya, karena didorong oleh adanya fasilitas dalam perusahaan seperti di adakannya pelatihan dan rekan kerja yang solid. Penemuan riset ini bertolak belakang dengan riset lebih dahulu oleh Suardi bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, H_0 ditolak karena motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga jika dilihat secara keseluruhan ketiga faktor motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwasannya terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KC Kediri *Trade Center* tercapai.

Penelitian ini dirasa cukup baru karena belum ada yang mengambil variabel motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja, selain itu belum ada yang meneliti di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri *Trade Center* setelah *merger.* Sehingga penelitian ini cukup penting untuk dijadikan acuan atau evaluasi bagi perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Sehingga dengan adanya motivasi pada karyawan seperti memberikan dorongan untuk sukses, memberikan kesempatan pada karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan kreativitas akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Artinya dengan di adakannya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan permasalahan atau kesulitan yang di hadapi pada perusahaan tersebut pada saat itu. Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Artinya meskipun kepuasan karyawan di tingkatkan tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Dengan meningkatkan motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Bagi Perusahaan, mengingat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, PT. BSI KC Kediri *Trade Center* dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau bonus. Selain itu, perusahaan terus menawarkan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan *skill.* Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Bagi Peneliti Selanjutnya dapat menambah, mengkaji, atau mengembangkan lebih mendalam tentang unsur-unsur lain yang belum tergali, seperti variabel disiplin dan kompensasi, sehingga penelitian tambahan dapat menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

[1] Astria K. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang 2018;2:1–22.

[2] Subagyo, Purnomo H. MANAJEMEN UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.

[3] Hermawati R, Firdaus A, Suryani NL, Rozi A, Erlangga H. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten 2021;4:319–31.

[4] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. J E-Bis 2021;5:462–77. https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518.

[5] Djuwita TM. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. Manajerial J Manaj Dan Sist Inf 2018;10:15–21.

[6] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2016.

[7] Wahyuni T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuinggris. Manajemen 2022;12:27–40. https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386.

[8] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016.

[9] Hidayat T. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian dalam Negeri Republik Indonesia 2019:6.

[10] Tamarindang B, Mananeke L, Pandowo M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2017;5:1599–606.

[11] Deasy Ratih. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perseroan Terbatas Bank Negara Indonesia (Persero) Terbuka KCU Tegal 2018;04:115–24.

[12] Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Deepublish; 2018.

[13] Adianto, Sugiyanto. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Pros Semin Nas 2019;7:499–509.

[14] A. Gabriel Waluto, G. M Sendow RS. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2018;6:2308–17.

[15] Mutholib M. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. Liabilities (Jurnal Pendidik Akuntansi) 2019;2:222–36. https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993.

[16] Afni Can Y. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagar. J Ris Manaj Bisnis Dan Publik 2016;4:1–26.

[17] Zahara RN, Hidayat H. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. J Appl Manag Account 2017;1:150–6. https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500.

[18] Ichsannudin, Purnomo H. Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro. 1st ed. Media Sains Indonesia. Bandung; 2021.

[19] Rohmani M. Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah). J Adm Nusant 2020;3:46–55. https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114.

[20] Suardi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. J Bus Econ Entrep 2019;1:1–8.

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center

ORIGINALITY REPORT

16%	13%	10%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	4%
2	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	3%
3	Kuswanto *, Resista Vikaliana. "PENGARUH HARGA DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020 Publication	1%
4	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
5	1library.net Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Budi Luhur Student Paper	1%
7	Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA,	1%

KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL, 2019
Publication

8	Retno Wulandari, Tumirin Tumirin, Suwandi Suwandi. "Good Corporate Governance dan Kinerja Non Keuangan", JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax), 2018 Publication	<1 %
9	Hendra Sukmana. "Pengaruh Inovasi Destinasi Wisata Berbasis E-Government dan Partisipasi Masyarakat terhadap Pembangunan Berkelanjutan di Pulau Lusi", Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat, 2023 Publication	<1 %
10	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	<1 %
11	pdfgator.com Internet Source	<1 %
12	qdoc.tips Internet Source	<1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %

Submitted to Universitas Putera Batam

14	Student Paper	<1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
18	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
19	Akhmad Fendi Setiawan, Maulidyah Amalina Rizqi, Nur Cahyadi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Gresik", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2023 Publication	<1 %
20	I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %

21	Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1%
22	media.neliti.com Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10