



# UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Status "Terakreditasi Baik Sekali"

SK BAN PT Nomor 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021, Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat(LPPM)

Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112)

Telp.: (0354) 771576, 771503, 771495 Fax. (0354) 771576

Website: [www.lp2m.unpkediri.ac.id](http://www.lp2m.unpkediri.ac.id), Email: [lemlit@unpkediri.ac.id](mailto:lemlit@unpkediri.ac.id)

## SURAT TUGAS

Nomor: 181.14/A/LPPM-UN PGRI KD/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Nusantara PGRI Kediri memberi tugas kepada:

| No | Nama                   | NIDN/NPM        | Prodi.    | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------|-----------|------------|
| 1  | Siska Yunia Arismawati | 18.1.02.02.0190 | Manajemen | Penulis 1  |
| 2  | Diah Ayu Septi Fauji   | 0711098703      | Manajemen | Penulis 2  |
| 3  | Hery Purnomo           | 0713076803      | Manajemen | Penulis 3  |

Untuk mempublikasikan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center", pada Simposium Manajemen dan Bisnis I & Call Paper, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Kediri

Pada tanggal : 28 Juni 2022

Ketua LPPM,



**Dr. Rr. Forijati, M.M.**

NIDN/0028016701





# PROSIDING

## SIMPOSIUM MANAJEMEN BISNIS DAN *CALL FOR PAPER*

**"Peran Kompetensi Untuk Peningkatan  
Keunggulan Bisnis Yang Kompetitif & Berdaya Saing Global**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**SABTU 23 Juli 2022**



## **EDITORIAL TEAM**

### **Editor In Chief :**

Basthoumi Muslih, M.M.

### **Editor :**

Dhiyan Septa Wihara, M.M.

Ema Nurzainul Hakimah, M.M.

Bambang Agus Sumantri, M.M.

Zulistiani, M.M.

Rony Kurniawan, M.M.

Hery Purnomo, M.M.

Poniran Yudho Leksono, M.M.

Gesty Ernestivita, M.M.

### **Published by:**

Department of Management

[The University of Nusantara PGRI Kediri](#)

Street of KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto District, Kediri City 64113

Telephone: (0354) 771503, Fax: (0354) 771576

Website: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis>

ISSN: \_\_\_\_\_

Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis

by <http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen>



## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <i>LETTER OF CREDIT</i> : MANAJEMEN DISKREPANSI DALAM PERDAGANGAN INTERNASIONAL<br><b>Zuhri Ruslan</b> .....   | 1-11    |
| ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS PADA UD. MANUT KEDIRI<br><b>Pipit Rahayu, Restin Meilina, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....  | 12-21   |
| STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA DISRUPSI<br><b>Muhammad Ramaditya, Putri Diana Sari, Ridwan Maronrong</b> .....   | 22-31   |
| PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, INOVASI PRODUK DAN DUKUNGAN PARTNER TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA MASA PANDEMI COVID 19 (Studi kasus UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi)<br><b>Imelda Aprileny, Alfi Syahra, Jayanti Apri Emarawati</b> ..... | 32-43   |
| STRATEGI INOVASI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA PERUBAHAN<br><b>Muhammad Ramaditya, Dony Dwi Prayudha, Ridwan Maronrong</b> .....  | 44-54   |
| IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN EMKM DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK PELAKU UMKM DI KEDIRI<br><b>Andy Kurniawan, Amin Tohari, Basthoumi Muslih</b> .....   | 55-58   |
| SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAN BAHAN BAKU PADA PT CITRA KENDEDES AYU MALANG<br><b>Diah Nurdiwaty, Badrus Zaman</b> .....   | 59-65   |
| DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK<br><b>Deni Wahyu Eka Wijaya, Hery Purnomo</b> .....   | 66-74   |
| PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC KEDIRI <i>TRADE CENTER</i><br><b>Siska Yunia Arismawati, Hery Purnomo</b> .....   | 75-84   |
| PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM KEDIRI<br><b>Moch Farozji, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi</b> .....   | 85-93   |

|  |         |
|--|---------|
| PERBEDAAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP RSUD SLG<br><b>Febby Faradella Bukhorida, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa.....</b>  | 94-99   |
| EVALUASI PENJADWALAN WAKTU DAN BIAYA DENGAN METODE CPM DAN <i>GANTT CHART</i> PADA PROYEK PEMBANGUNAN RUMAH TIPE 60/72 GRIYA KERATON SAMBIREJO KEDIRI<br><b>Muhammad Fu'at Chasan, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo.....</b>             | 100-108 |
| PENGEMBANGAN FITUR INTEGRASI LOGISTIK APLIKASI KREALOGI BY DUANYAM PADA UMKM <i>PAPER BAG</i> MENGGUNAKAN <i>DESIGN THINKING</i><br><b>Rabiatul Adawiyah, Zulistiani Zulistiani, Rino Sardanto .....</b>                                   | 109-115 |
| PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA PUTREN KABUPATEN NGANJUK<br><b>Shantika Nurianna Millenia.....</b>   | 116-124 |
| PENGARUH <i>STORE LAYOUT</i> DAN <i>DISPLAY</i> PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN<br><b>Indah Yuliana, Rino Sardanto .....</b>  | 125-132 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN PENAMPILAN KARYAWAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO KUE RIEZZA TART AND BROWNIES KEDIRI<br><b>Nurma Lutfila Roibafi, Edy Djoko Soeprajitno, Dhiyan Septa Wihara.....</b>                        | 133-139 |
| PEMBENTUKAN KARAKTER LOYALITAS, TANGGUNG JAWAB, DAN PEDULI SOSIAL PADA DIKLAT MAPALA PELITA UNP KEDIRI<br><b>Ika Risma Wifasari, Dhiyan Septa Wihara.....</b>  | 140-151 |
| PENGENDALIAN PERSEDIAAN POLI ALUMINIUM CLORAIDE DENGAN METODE <i>ECONOMIC ORDER QUANTITY</i> PADA PDAM KABUPATEN NGANJUK<br><b>Triana Dewi, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo .....</b>   | 152-159 |
| PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PR CENKIR GADING NGANJUK<br><b>Nie Melani Damasa, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo .....</b> | 160-168 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI <i>ONLINE</i> DAN <i>TESTIMONIAL</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SCARLETT DI SHOPEE<br><b>Yolanda Dwi Utari, Suhardi Suhardi.....</b>  | 169-177 |



|   |         |
|---|---------|
| PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NGANJUK<br><b>Mohammad Ryan Fathoni, Ismayantika Dyah Puspasari, Zulistiani .....</b> | 178-189 |
| ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN HONDA BEAT DI PUTRA RINJANI<br><b>Ahmad Taufiq .....</b>   | 190-198 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN TOKO MEBEL JATI INDAH NGANJUK<br><b>Laili Shoimah, Samari Samari, Sigit Ratnanto .....</b>   | 199-206 |
| DINAMIKA PEMASARAN HOME INDUSTRI KONVEKSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 STUDI PADA KONVEKSI IBROR KEDIRI<br><b>Mohamad Nurhuda, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Ratnanto .....</b>  | 207-213 |
| ANALISIS PENGARUH <i>E-SERVICE QUALITY</i> , <i>E-TRUST</i> DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI ARTEE COLLECTION NGANJUK<br><b>Anisha Wahyu Ningtiyas, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko .....</b>  | 214-222 |
| PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR MEKAR KEDIRI<br><b>Alfi Dwi Mayliana, Bambang Agus Sumantri .....</b>   | 223-233 |
| PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, FASILITAS DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KURSUS MENGEMUDI CV. WIJAYA KEDIRI<br><b>Yoesfi Alfian Pragana, Rony Kurniawan .....</b>   | 234-243 |
| PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PRODUK MS GLOW DI KABUPATEN NGANJUK<br><b>Karina Anggrahini, Rony Kurniawan .....</b>   | 244-253 |
| PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG<br><b>Irma Nur Auliya, Dhiyan Septa Wihara .....</b>   | 253-257 |
| PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DESA GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI<br><b>Yulia Fitria, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno.....</b>  | 258-266 |

|   |         |
|---|---------|
| ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN OKUI KOPI DITINJAU DARI SUASANA CAFE, HARGA DAN VARIASI MENU<br><b>Jetty Purbaningrum Puspitarini, Samari Samari, Sigit Ratnanto</b> .....  | 267-275 |
| PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO VHELIZA KOSMETIK DI KECAMATAN GROGOL KABUPATEN KEDIRI<br><b>Eny Badriyatur Rohmah, Gesty Ernestivita</b> .....  | 276-284 |
| ANALISIS PENYEBAB <i>FINANCIAL DISTRESS</i> PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK DENGAN MODEL ZMIJEWSKI<br><b>Stefani Agustin Rahayu, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo</b> .....  | 285-291 |
| PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH ( <i>WORK FROM HOME</i> ) PADA CV. PARAMITA KEDIRI<br><b>Heni Beti Saputri, Subagyo Subagyo, Itot Bian Raharjo</b> .....   | 292-301 |
| PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, LOKASI, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PEMBELIAN BIBIT PORANG DI CV. R BAGAS MADIUN<br><b>Usnul Yasin, Poniran Yudho Leksono</b> .....   | 302-311 |
| PENERAPAN METODE EOQ UNTUK OPTIMASI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BATU SPLIT PADA CV HASTA NOFA MANDIRI<br><b>Niken Trisma Widya Maharani, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....   | 312-321 |
| PENGARUH <i>FLASH SALE</i> , <i>CUSTOMER REVIEW</i> , DAN GRATIS ONGKIR TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE</i> SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri)<br><b>Septia Indri Saputri, Ema Nurzainul Hakimah, Rino Sardanto</b> ..... | 322-328 |
| PENGARUH FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, DAN PRIBADI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK EMINA (Studi Kasus Mahasiswi Universitas Nusantara PGRI Kediri)<br><b>Mahardika Putri Stevany, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....   | 329-335 |
| PENGEMBANGAN POLA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN MELALUI APLIKASI SEDUDO DESA SIDOHARJO KECAMATAN TANJUNGANOM KABUPATEN NGANJUK<br><b>Suwarni Suwarni, Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono</b> .....  | 336-345 |

|   |         |
|---|---------|
| PENGARUH <i>WORD OF MOUTH</i> , KUALITAS PRODUK, DAN SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO TENUN MULYA<br><b>Yeni Aprilia Oktaviani, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Wisnu Setya</b><br><b>Bhirawa</b> .....               | 346-352 |
| TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN HARMONY FOOD & COFFEE DENGAN ANALISA KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN LOKASI<br><b>Nora Putri Pristiawan, Gesty Ernestivita</b> .....  | 353-362 |
| KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI SEBAGAI TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>THRIFT SHOP ONLINE</i> INSTAGRAM @TEMBOKBERITA2ND<br><b>Ninik Dwi Aprila, Gesty Ernestivita</b> .....  | 363-372 |
| PEMBELIAN MS GLOW DI AYU STORE NGRONGGOT DITINJAU DARI KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI<br><b>Dea Amelia Rahayu, Gesty Ernestivita, Sigit Ratnanto</b> .....  | 373-383 |
| PELAYANAN, LOKASI DAN KUALITAS PRODUK ASEM-ASEM KAMBING BU HARSUNI NGANJUK SEBAGAI TOLAK UKUR KEPUASAN KONSUMEN<br><b>Rizky Fachreza Rif'ah, Gesty Ernestivita</b> .....  | 384-391 |
| ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA KEDIRI<br><b>Yasir Yasir, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....  | 392-402 |
| PENERAPAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BERAS KETAN PADA HOME INDUSTRI RANGGINANG TIGA PUTRI PALEMBANG<br><b>Arma Dwi Fatimah, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....  | 403-408 |
| ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGIRIMAN JNE DI KEDIRI<br><b>Aditya Fatmala Santi, Poniran Yudho Leksono</b> .....   | 409-417 |
| ANALISIS NILAI PERUSAHAAN MODAL RASIO TOBIN'S Q PERUSAHAAN TRANSPORTASI DAN LOGISTIK DI BURSA EFEK INDONESIA<br><b>Ibnu Malik, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo</b> .....  | 418-423 |
| PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) KARYA UTAMA KECAMATAN TAROKAN<br><b>Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara</b> ..... | 424-436 |



|  |         |
|--|---------|
| PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO<br><b>Tiara Angga Reta, Poniran Yudho Leksono</b> .....   | 437-443 |
| ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP BENGKEL MOTOR “BERKAH”<br><b>Millenia Agustin, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko</b> .....   | 444-447 |
| PENGARUH LOKASI, KUALITAS PELAYANAN, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI WARUNG BOTOK MBAK LIS<br><b>M. Fresa Rosaldi, Gesti Ernestivita</b> .....   | 448-456 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, <i>CELEBRITY ENDORSER</i> , DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGGUNA MS GLOW OUTLET KERTOSONO<br><b>Karisma Dilla Emy Sabilla, Basthoumi Muslih</b> .....  | 457-463 |
| PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i><br><b>Fanti Puspita Sari, Rony Kurniawan</b> .....   | 464-474 |
| PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, DAN <i>TIME MANAGEMENT</i> TERHADAP <i>WORK LIFE BALANCE</i> (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri)<br><b>Amelya Vistanabilla, Dian Kusumaningtyas</b> ..... | 475-481 |
| DETERMINAN LOKASI, <i>BRAND IMAGE</i> DAN PROMOSI DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN AYAM PANGGANG BANGI PURWOASRI<br><b>Dimas Andika, Gesti Ernestivita, Sigit Ratnanto</b> .....  | 482-489 |
| PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i><br><b>Ramadani Eka Putra</b> .....   | 490-498 |
| PENGARUH CITRA MEREK, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA DAFA BAKERY<br><b>Mohammad Abdur Rochman</b> .....  | 499-507 |
| ANALISIS PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, KINERJA KARYAWAN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS SIA (STUDI DP2KBP3A KABUPATEN KEDIRI)<br><b>Bela Ayu Andarwati, Puji Astuti, Diah Nurdiwaty</b> .....                                    | 508-515 |
| PENGARUH FAKTOR BUDAYA, FAKTOR SOSIAL, HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KAMBING DI ABS <i>CENTER</i><br><b>Mohammad Adip Okta Ardiansyah</b> .....   | 516-523 |

|  |         |
|--|---------|
| PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK<br><b>Yusril Rochmad Widiar, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo</b> .....                       | 524-531 |
| PENGARUH MOTIVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA GURU PADA PEMBELAJARAN ONLINE DI SMA NEGERI 1 BERBEK<br><b>Nova Ayu Sharafika, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo</b> .....                                    | 532-542 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN <i>BRAND AMBASSADOR</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>SKINCARE MS GLOW</i><br><b>Atina Khasanah, Ema Nurzainul Hakimah, Rony Kurniawan</b> .....                      | 543-551 |
| IDENTIFIKASI PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN, PROMOSI, DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA APLIKASI POSPAY<br><b>Cindhy Cantika Dewi, Sigit Ratnanto</b> .....                                | 552-557 |
| STRATEGI PROMOSI MODEL AIDA TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA OKUI KOPI KEDIRI<br><b>Deva Alvy Hilalina, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan</b> .....   | 558-562 |
| PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI MARTABAK HAWAII WARUJAYENG<br><b>Hepi Aji Oktaviani, Poniran Yudho Leksono</b> .....   | 563-571 |
| MENDONGKRAK PEMASARAN MELALUI <i>CONTENT MARKETING</i> DAN <i>INFLUENCER</i> (Studi Pada Bisnis Busana Qomeshop Kota Kediri)<br><b>Anggella Ayu Anggraini, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....                   | 572-583 |
| ANALISIS PENGARUH PROMOSI, PRODUK, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO FASHION KEDIRI (Studi Kasus Pada Toko Baju Ngasinan Fashion Kediri)<br><b>Sheila Fertina, Poniran Yudho Leksono</b> ..... | 584-590 |
| ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BERBASIS WFH DI KANTAH KABUPATEN NGANJUK<br><b>Liana Dian Putri, Poniran Yudho Leksono</b> .....                      | 591-599 |
| ANALISIS PENGARUH LOKASI, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus Pada Konsumen di Kedai 66 Kab. Kediri)<br><b>Andryan Pratama</b> .....   | 600-608 |
| PENGARUH <i>IDLE TIME</i> , HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN<br><b>Astrie Dwika Flacita Damayanti, Rony Kurniawan</b> .....  | 609-616 |

|   |         |
|---|---------|
| ANALISIS KEPEMIMPINAN, <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA KEDIRI<br><b>Yeni Prasiska, Basthoumi Muslih</b> .....  | 617-623 |
| PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PERUMAHAN GREENLAND KEDIRI<br><b>Devi Gadis Rio Yusita, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....  | 624-631 |
| ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NSR AC MOBIL<br><b>Mohammad Setiawan Murtadho, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....  | 632-637 |
| PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN, DAN CITRA MERK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA <i>BARBERSHOP</i> WISH HAIRSTUDIO DI KEDIRI<br><b>Yudik Koirul Huda, Samari Samari, Rino Sardanto</b> .....   | 638-646 |
| PENGARUH PENGEMASAN, HARGA, DAN KUALITAS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA UD. SAMBEL PECEL “KAROMAH”<br><b>Uswatun Hasanah, Ismayantika Dyah Puspasari, Dyah Ayu Paramitha</b> .....  | 647-652 |
| PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk)<br><b>Ayu Ninditya, Hery Purnomo</b> .....  | 653-662 |
| PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI<br><b>Shinta Faiqotul Janah, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....   | 663-670 |
| PENGEMBANGAN WISATA GUA MARIA POHSARANG MELALUI PENGENALAN VIRTUAL TOURISM DI KABUPATEN KEDIRI<br><b>Adelia Wirawan, Antik Wahyu Sri Murningih, Denpa Dwi Yola Exswanda, Diah Ayu Wahyuningsih, Fitri Rochaniyah, Ning Putri Mega Sapta</b> ..... | 671-676 |
| IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI DAN MINAT SEBAGAI PENENTU KEPUTUSAN AKTIF BERINVESTASI DI PASAR MODAL<br><b>M. Ade Irawan, Ismayantika Dyah Puspasari</b> .....  | 677-683 |
| PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NGANJUK<br><b>Andhikanovia Rimayanti</b> .....  | 684-689 |

|   |         |
|---|---------|
| PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI<br><b>Nabila Kartika Sari, Suhardi Suhardi</b> .....   | 690-695 |
| ANALISIS TINGKAT KESEHATAN KEUANGAN DAN MANAJEMEN KOPERASI SAKTI KOTA KEDIRI<br><b>Mohammad Tawakal Al Faruq, Erna Puspita, Sigit Puji Winarko</b> .....  | 696-705 |
| ANALISIS DIFERENSIASI KOPI ARABIKA COLOL UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING DI PASAR JAWA<br><b>Andreas Korsini, Restin Melina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....  | 706-713 |
| PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN, CR, DAN DAR TERHADAP EPS PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN TAHUN 2017 - 2021<br><b>Dwi Nariyatus Soim, Zulistiani Zulistiani</b> .....   | 714-719 |
| PENGARUH <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> DAN <i>E-TRUST</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri)<br><b>Bestie Salamah Mauji, Restin Meilina</b> .....                               | 720-727 |
| ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI<br><b>Rosa Navita Damayanti, Basthoumi Muslih</b> .....  | 728-734 |
| ANALISIS <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB), KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PADA PUSAT OLEH-OLEH MAK PLENGEH KEDIRI<br><b>Yeni Putri Susilowati, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> ..... | 735-740 |
| PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TENUN IKAT ATMB KEDIRI<br><b>Kharisma Hidayatus Sholihah, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno</b> .....   | 741-745 |
| PENGARUH ORIENTASI BELANJA, KEPERCAYAAN DAN PENGALAMAN PEMBELIAN TERHADAP MINAT BELI BELANJA <i>ONLINE</i><br><b>Desy Setyo Ningrum, Dyah Ayu Paramitha</b> .....   | 746-754 |
| ANALISIS PENGARUH <i>RATING, REVIEW</i> DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE LAZADA</i><br><b>Tria Jihan Lestari, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko</b> .....  | 756-760 |



|   |         |
|---|---------|
| PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> , <i>DEBT TO ASSETS RATIO</i> , <i>TOTAL ASSETS TURN OVER</i> , DAN <i>NET PROFIT MARGIN</i> TERHADAP PERUBAHAN LABA PADA PERUSAHAAN SEKTOR <i>PROPERTIES AND REAL ESTATE</i> |         |
| <b>Maya Devi Christiananingrum, Dyah Ayu Paramitha .....</b>  | 761-769 |
| PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI   |         |
| <b>Yusi Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi.....</b>   | 770-779 |
| ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA BANK BUMN KONVENSIONAL DI INDONESIA   |         |
| <b>Ade Suryaningtyas, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo .....</b>   | 780-785 |
| PENGARUH <i>STORE ATMOSPHERE</i> , LOKASI DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO INDAH JAYA  |         |
| <b>Marelda Aurelia Thedatama, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko..</b>  | 786-790 |
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI  |         |
| <b>Kurniawati Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi .....</b>  | 791-798 |
| ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PT. GUDANG GARAM Tbk. KEDIRI “MEKAR”  |         |
| <b>Kiki Widya Ningrum, Dyah Ayu Paramitha .....</b>   | 799-805 |
| ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO KEDIRI  |         |
| <b>Ellsa Rechelina Sabella, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan.....</b>  | 806-814 |
| PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES NGANJUK   |         |
| <b>Merdian Yozima Sugeng Abrianto, Sugiono Sugiono, Rony Kurniawan.....</b>   | 815-824 |
| ANALISIS FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, PRIBADI, DAN PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PENGGUNA APLIKASI GOJEK   |         |
| <b>Dinda Putri Maharani, Sigit Wisnu Setya Bhirawa .....</b>  | 825-834 |
| PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI  |         |
| <b>Herilus Rae, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno.....</b>   | 835-841 |
| PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KEDIRI   |         |
| <b>Rani Wulandari, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi.....</b>  | 842-851 |

|  |         |
|--|---------|
| ANALISIS PENGARUH <i>BRAND IMAGE</i> , <i>BRAND AWARENESS</i> , DAN <i>BRAND TRUST</i> TERHADAP <i>BRAND LOYALTY</i> PADA FINTECH GOPAY (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) |         |
| <b>Dea Millennia Jovanna, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....  | 852-856 |
| PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BAWANG GORENG DENGAN MENGGUNAKAN METODE EOQ PADA HOME INDUSTRI AZURA JAYA NGANJUK   |         |
| <b>Karisma Apriliani, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....  | 857-865 |
| PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI   |         |
| <b>Karina Widya Putri, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....   | 866-873 |
| ANALISIS HARGA, <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> , DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI APLIKASI SHOPEE  |         |
| <b>Ika Nofiana, Samari Samari, Rino Sardanto</b> .....   | 874-884 |
| PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI  |         |
| <b>Siti Asmaul Chusna, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi</b> .....  | 885-892 |
| PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA, CR DAN DER TERHADAP ROA PERUSAHAAN SUB-SEKTOR KONSTRUKSI BANGUNAN 2017-2021   |         |
| <b>Diyah Putri Febriani, Zulistiani Zulistiani, Ismayantika Dyah Puspasari</b> ....  | 893-898 |
| MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  |         |
| <b>Ardi Shina Toya Sahara, Hery Purnomo</b> .....  | 899-907 |
| PENERAPAN ANALISIS ABC DAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALI PERSEDIAAN SUSU FORMULA PADA TOKO MAYA PRAMBON  |         |
| <b>Choirul Mahbubah, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....   | 908-916 |
| ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM KEDIRI  |         |
| <b>Laura Nanda Ardianita, Poniran Yudho Leksono</b> .....  | 917-924 |
| PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL MENGGUNAKAN MODEL INDEKS TUNGGAL PADA INDEKS IDX30 DI BURSA EFEK INDONESIA  |         |
| <b>Ahmad Faisal Efendi, Ismayantika Dyah Puspasari</b> .....   | 925-928 |

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

Siska Yunia Arismawati<sup>1</sup>, Diah Ayu Septi Fauji<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[siskayuniaarismawati@gmail.com](mailto: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 pengembangan 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 Karyawan 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 disebarakan 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 | Altematif 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 |
|-----------|--------------|-------------|----------|
| <b>X1</b> |              |             |          |
| 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    |
| <b>X2</b> |              |             |          |
| 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    |
| <b>X3</b> |              |             |          |
| 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    |
| <b>Y</b>  |              |             |          |
| 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 | Per ny a ta an | 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 85,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tanggung jawab pada setiap pekerjaan 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)

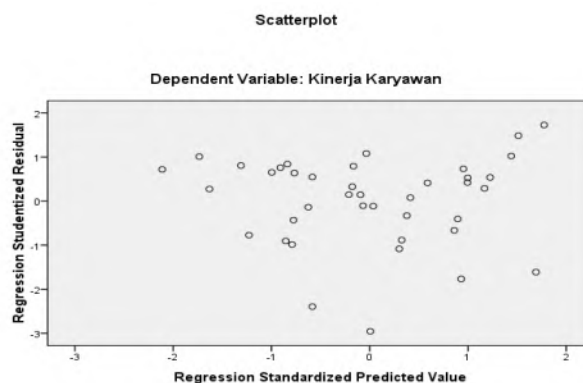
Uji normalitas data penelitian ini, yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, menghasilkan nilai signifikansi  $0,488 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                         |       |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| 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 multikolinieritas 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 multikolinieritas 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 <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| 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:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

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

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| 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<sub>0</sub> ditolak. Artinya Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh penting pada Kinerja Karyawan. Pelatihan memiliki nilai sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian H<sub>0</sub> 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 <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 364.837        | 3  | 121.612     | 41.631 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | 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 <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 364.837        | 3  | 121.612     | 41.631 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | 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 puasny 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 Bahasakuingsgris. *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 Kementerian 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 Nagari. *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] Ichsanudin, 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.