



Artikel masuk:
24 desember 2021
Artikel diperbaiki:
25 Januari 2022
Artikel diterima:
17 Maret 2022

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DENGAN PELATIHAN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA BMT AL IKHWAN)

Indrawan¹, Busthanul Arifin²

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Yogyakarta

Email Korespondensi: busthanul.arifin@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of Competence, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Job Satisfaction with Training as a Moderation Variable (Study on BMT Al Ikhwan). The sample in this study was 111 respondents who were employees of BMT Al Ikhwan. The data collection technique used is a questionnaire. Instrument Test results state that the data in this study is valid and reliable. The Classical Assumption Test stated that the data in the study was normally distributed and produced a regression model that was free of multicollinearity, heteroskedasticity. The results of this study prove that: (1) Competence does not have a significant effect on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan, (2) Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan, (3) Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan, (4) Training does not strengthen or does not increase the influence of Competence on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan, (5) Training does not strengthen or does not increase the influence of Work Motivation on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan, (6) Training does not strengthen or does not increase the influence of Work Discipline on Job Satisfaction of BMT Employees Al Ikhwan. These results carry implications for further researchers as accurate information material for all parties interested in obtaining basic information and data in conducting further research related to this research, especially about other factors that affect performance improvement to add to the characteristics of science, especially Human Resource Management. The findings of this study carry implications for employees in the BMT Al Ikhwan cooperative as accurate information material so that optimal performance can be achieved as well as important information for the leaders of BMT Al Ikhwan in creating dynamics of employee performance quality development.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Work Discipline, Training, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BMT Al Ikhwan). Sampel dalam penelitian ini

adalah 111 responden yang merupakan karyawan dari BMT Al Ikhwan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini valid dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan, (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan, (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan, (4) Pelatihan tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan, (5) Pelatihan tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan, (6) Pelatihan tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi yang akurat bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guna menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan penelitian ini membawa implikasi bagi para karyawan pada koperasi BMT Al Ikhwan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja optimal dapat tercapai sekaligus sebagai informasi yang penting bagi para pimpinan BMT Al Ikhwan dalam menciptakan dinamika perkembangan mutu kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran karyawan, meskipun faktor-faktor yang diperlukan sudah ada, organisasi tidak akan berfungsi. Karena oranglah yang menggerakkan dan menuliskan arah suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Berawal dari keprihatinan terhadap banyaknya Pedagang di Pasar Condong Catur yang terjerat hutang pada rentenir, dibentuklah sebuah Kelompok Pengajian Pedagang Pasar Condong Catur, dengan kegiatan yang tidak hanya terbatas pada kegiatan agama saja, tetapi juga kegiatan sosial dan kegiatan produktif berupa simpan pinjam untuk pengembangan usaha. Pembina Pengajian Pedagang Pasar CC selanjutnya secara aktif berusaha mencarikan modal dari berbagai lembaga keagamaan, untuk menolong para Pedagang agar keluar dari jerat hutangnya. Pada awalnya kegiatan simpan pinjam hanya ditujukan bagi anggota Pedagang Pasar Condong Catur yang aktif mengikuti Pengajian Rutin Bulanan. Dalam perkembangannya, pada tahun 1999 Pengajian Pedagang Pasar CC berhasil memperoleh bantuan dana bergulir dari pemerintah melalui Proyek Pengembangan Lembaga Ekonomi Produktif Masyarakat Mandiri, yaitu suatu Jaring Pengaman

Sosial yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Fasilitas Pembiayaan dan Simpan Pinjam Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil, dan bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan masyarakat Indonesia dengan cara pemberdayaan ekonomi masyarakat yang sedang dilanda krisis ekonomi dan krisis moneter, melalui bantuan dana bergulir yang diamanahkan kepada 10 Lembaga Swadaya Masyarakat per-Kabupaten. Dari sini, akhirnya Divisi Simpan Pinjam Pengajian Pedagang Pasar berkembang dan berubah nama menjadi BMT Al Ikhwan. Resmi menjadi BMT Al Ikhwan dengan berbadan hukum Koperasi bernomor 178/BH/DP2KPM/III/2004 pada tanggal 10 Maret 2004.

BMT Al Ikhwan membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang dapat mengembangkan organisasi. Hal ini akan sulit dicapai jika organisasi tidak memperhatikan hasil kerja yang di dapat karyawan. Apabila karyawan merasa puas apa yang mereka inginkan begitu juga organisasi puas akan hasil yang telah dicapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM-nya, seperti pengembangan *skill*, atasan, dan rekan kerja.

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pimpinan BMT Al Ikhwan dengan tujuan untuk mengetahui main problem yang terjadi di organisasi. Percakapannya sebagai berikut :

“Assalamualaikum Bapak, perkenalkan saya Muh. Ivan Indrawan mahasiswa Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Mohon ijin untuk wawancara dengan Bapak sebagaimana dengan tujuan untuk kepentingan tugas akhir saya.” kata penulis. “Iya silahkan.” ungkap pimpinan. “Apa permasalahan umum sektor SDM yang terjadi di BMT Al Ikhwan Pak?” tanya penulis. “Di bagian SDM belum ideal ya mas, SDM itu masih dirangkap oleh pengurus, karena belum ada divisi khusus yang mengatur. Sehingga proses-proses mulai dari perekrutan segala macam tidak maksimal. Dalam mengelola SDM yang sekarang juga masih terbatas sebabnya karena itu tadi, belum ada divisi khusus SDM yang mengatur.” jawab pimpinan. “Mengelola SDM yang ada sekarang itu bagaimana Pak maksudnya?” tanya penulis. “Ya tidak jauh dari unsur kedisiplinan dan semangat dalam bekerja” jawab pimpinan. “Menurut Bapak, apa penyebab permasalahan itu?” ungkap penulis. “Disebabkan kurangnya kualitas kompetensi pada karyawan, lalu berefek terhadap kurangnya motivasi kerja, yang berimbas pada disiplin kerja karyawan.” pimpinan menjawabnya.

Maka dari hasil wawancara dengan pimpinan BMT Al Ikhwan dapat disimpulkan bahwa permasalahan para karyawan di BMT Al Ikhwan yakni karyawan merasa jenuh, bosan dalam bekerja yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan kinerjanya, lalu mempengaruhi kedisiplinan karyawan menjadi malas dalam bekerja sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Main Problem yang dapat diambil yakni kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki tujuan dan harapan untuk memenuhi tuntutan kehidupan sehari-hari. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, berarti pekerjaan yang terlibat dapat memberikan rasa kepuasan. Di sisi lain, jika kebutuhannya tidak terpenuhi secara memadai, karyawan akan menemukan pekerjaannya tidak memuaskan. Menurut Lita Wulantika (2017:5), kepuasan kerja umumnya berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

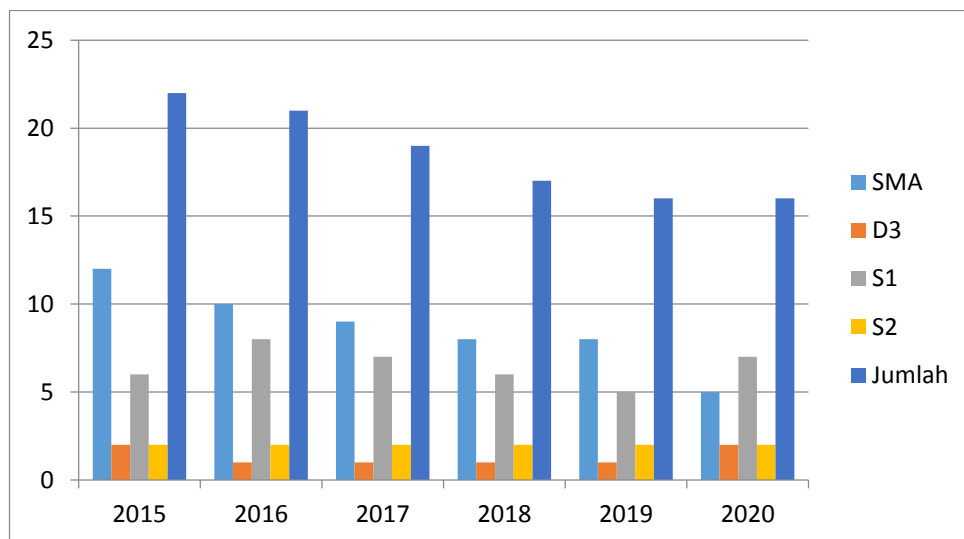
Karena ini adalah sikap, maka konsep kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti keadaan dan kecenderungan perilaku seseorang.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompetensi. Jason A. Colquitt (2013:181) mengemukakan bahwa kompetensi mewakili keyakinan individu dalam kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Adapun adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Robin, 2011). Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hodgetts, Luthans & Doh (2010:368) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dengan keinginan dan kebutuhan yang tidak terpenuhi yang mendorong tujuan dan insentif. Motivasi adalah usaha seseorang yang cukup kuat untuk mempengaruhi kekuatan dan kelangsungan melakukan segala sesuatu secara sukarela (ikhlas). Dengan kata lain, itu dilakukan dengan kekuatan (*intensity*), kontinuitas (*persistence*), dan waktu (*direction*). Adapun adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Colquitt et al., 2013).

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan kontrol untuk memperkuat pedoman organisasi. Perilaku karyawan di organisasi bisa sangat membingungkan dan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, disiplin diperlukan dalam situasi seperti itu. Adapun adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sekartini, 2016).

Tabel 1. Daftar karyawan BMT Al Ikhwan selama 6 tahun

Tahun	Jenjang Pendidikan				Jumlah
	SMA	D3	S1	S2	
2015	12	2	6	2	22
2016	10	1	8	2	21
2017	9	1	7	2	19
2018	8	1	6	2	17
2019	8	1	5	2	16
2020	5	2	7	2	16
JUMLAH					111



Gambar 1. Grafik Karyawan BMT Al Ikhwan Selama 6 Tahun Terakhir

Penurunan jumlah karyawan terjadi hamper tiap tahun sejak 2015 hingga 2020. Ini terjadi karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada BMT Al Ikhwan tidak terlaksana dengan baik.

Model permasalahan yang ada dalam penelitian berdasarkan kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja anggota BMT Al Ikhwan. Juga memiliki turunan variabel baru sebagai pemecahan masalah yaitu pelatihan. Penulis menjadikan pelatihan sebagai variabel moderasi karena pelatihan merupakan proses mengubah perilaku karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah usaha terpolada pada memfasilitasi pembelajaran karyawan buat menaikkan kompetensi yg sinkron sesuai kebutuhan pekerjaan (Hollenback & Wright, 2003).

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan fakta penelitian sebelumnya oleh R. Gijoh (2013), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dan kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007), menyatakan bahwa pengaruh kompetensi, yaitu kemampuan yang berbeda dari seseorang atau individu, adalah kemampuan aktivitas, keahlian, intelektual dan fisik dalam melakukan pekerjaan sehingga kemampuan baik dari proses pembelajaran maupun latihan lainnya terbentuk dan dievaluasi sebagai hasil dari kemampuan aktivitas tersebut dan apakah didasarkan pada pengetahuan yang ada, yaitu pengetahuan.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitiannya, Coquitt (2012) menunjukkan bahwa aspek kepribadian model berhubungan dengan motivasi kerja. Studi oleh McShane & Glinow (2018), Robbin & Judge (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hermansyah dkk (2015) dalam penelitiannya yaitu “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif. (Pengumpulan data menggunakan survei dengan jumlah sampel 63 karyawan). Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai koefisien yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, terutama yang dilakukan oleh Gijoh (2013). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri setiap orang dalam organisasi. Karena dengan disiplin, organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya, Setiyawan & Waridin dalam Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2006). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Davis dalam Mangkunegara (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan variabel seperti *turnover*, absensi, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan *turnover* berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dikaitkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya, jika banyak karyawan yang tidak puas, maka tingkat *turnover* karyawan tersebut tinggi. Kepuasan kerja berkaitan dengan absensi (kehadiran). Dengan kata lain, karyawan yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

Pengaruh Pelatihan dalam memoderasi Kompetensi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Sikula dalam Sumantri (2000), mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses yang membantu orang lain memperoleh keterampilan dan pengetahuan (Mangkunegara, 2007). Sementara itu, Michael J. Jucius dalam Mangkunegara (2007) menjelaskan istilah pelatihan, yang menggambarkan proses pengembangan bakat, keterampilan dan kemampuan dari karyawan hingga melakukan pekerjaan khusus.

Pelatihan menurut Noe (2010), mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk membantu karyawan memperoleh kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, atau tindakan yang penting bagi keberhasilan kinerja. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk menguasai.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H4: Pelatihan memoderasi Kompetensi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

Pengaruh Pelatihan dalam memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), pelatihan yakni mempersiapkan interaksi pendidikan sementara secara sadar dan terkoordinasi, dimana perwakilan eksekutif belajar informasi yang bijaksana dan virtual untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi penting serta berperan dalam kemampuan karyawan untuk menguasai suatu sistem. Berkat pelatihan, tingkat motivasi yang tinggi dapat menguasai sistem sendiri, karyawan memiliki keterampilan, dan dibutuhkan sesuai dengan departemen tempatnya bekerja. Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H5: Pelatihan memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

Pengaruh Pelatihan dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2009), disiplin adalah bentuk dari pelatihan, mencoba untuk meningkatkan, membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga memungkinkan rekan kerja untuk bekerja secara sukarela, bekerja dengan karyawan lainnya dan meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu, Rivai (2013) menyatakan disiplin kerja adalah alat manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Upaya mempertajam kesadaran dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H6: Pelatihan memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di BMT Al Ikhwan.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BMT Al Ikhwan dengan Pelatihan sebagai Variabel Moderasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada BMT Al Ikhwan selama 6 tahun terakhir (2015-2020) yang berjumlah 111 karyawan BMT Al Ikhwan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Jadi, sampel penelitian ini adalah 111 orang. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dibantu dengan kuesio.com. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t, dan MRA.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Pendidikan

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	7.21	7.21	7.21
	S1	39	35.13	35.13	42.34
	S2	12	10.81	10.81	53.15
	SMA	52	46.85	46.85	100.00
	Total	111	100.00	100.00	

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki latar belakang pendidikan SMA yaitu 52 orang atau 46,85% dari total seluruh responden dan yang paling sedikit yaitu lulusan D3 hanya 8 orang atau 7,21%, selebihnya lulusan S1 yaitu 39 orang atau 35,13% dari total responden dan ada juga S2 sebanyak 12 orang atau 10,81% dari total seluruh responden.

Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	70	63	63	63
	Wanita	41	37	37	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sekitar 70 orang atau 63% responden didominasi oleh jenis kelamin pria, dan sisanya sebesar 41 orang atau 37% berjenis kelamin wanita.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Penilaian uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2 dengan taraf signifikansi 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung > r tabel maka item pernyataan dapat dikatakan valid (Ghozali, 2006).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pertanyaan 1	0.605**	Valid
	Pertanyaan 2	0.814**	Valid
	Pertanyaan 3	0.812**	Valid
	Pertanyaan 4	0.772**	Valid
	Pertanyaan 5	0.646**	Valid
	Pertanyaan 6	0.782**	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.734**	Valid
	Pertanyaan 2	0.785**	Valid
	Pertanyaan 3	0.810**	Valid
	Pertanyaan 4	0.802**	Valid
	Pertanyaan 5	0.584**	Valid
	Pertanyaan 6	0.631**	Valid

Disiplin Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0.646**	Valid
	Pertanyaan 2	0.754**	Valid
	Pertanyaan 3	0.635**	Valid
	Pertanyaan 4	0.621**	Valid
	Pertanyaan 5	0.680**	Valid
	Pertanyaan 6	0.611**	Valid
	Pertanyaan 7	0.724**	Valid
	Pertanyaan 8	0.743**	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pertanyaan 1	0.843**	Valid
	Pertanyaan 2	0.790**	Valid
	Pertanyaan 3	0.798**	Valid
	Pertanyaan 4	0.849**	Valid
	Pertanyaan 5	0.797**	Valid
	Pertanyaan 6	0.699**	Valid
Pelatihan (Z)	Pertanyaan 1	0.784**	Valid
	Pertanyaan 2	0.830**	Valid
	Pertanyaan 3	0.764**	Valid
	Pertanyaan 4	0.804**	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Dari keterangan tabel 4 diatas, dapat diketahui nilai r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,185. Jadi dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya. Jadi suatu variabel yang reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.785	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.782	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0.765	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.798	Reliable
Pelatihan (Z)	0.813	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan pelatihan adalah reliabel (handal).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $.sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal tetapi jika $sig < 0,05$ data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40902866
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.123
	Positive	.073
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.063
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,063. Lalu untuk tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jadi menunjukkan hasil bahwa data yang digunakan adalah data terdistribusi secara normal, karena nilai Exact Sig. (2-tailed) $> 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Kamif, dkk, 2016), uji multikolonieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *citoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan *VIF* < 10 .

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	d Coefficients Beta				
1 (Constant)	-1.641	2.473		-.663	.508		

Kompetensi	-.201	.099	-.149	-2.036	.044	.648	1.543
Motivasi Kerja	.704	.095	.573	7.371	.000	.578	1.729
Disiplin Kerja	.429	.097	.403	4.406	.000	.418	2.392
Pelatihan	-.067	.155	-.034	-.432	.667	.579	1.727

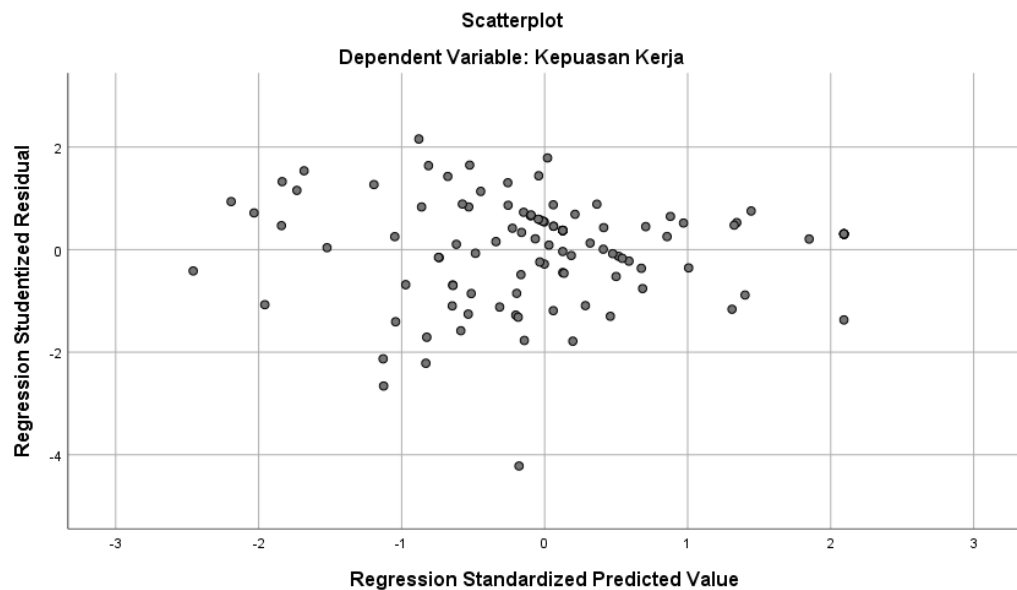
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 7 di atas bahwa hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel konflik kompetensi (X1) sebesar 0,648, motivasi kerja (X2) sebesar 0,578, disiplin kerja (X3) sebesar 0,418, pelatihan (Z) sebesar 0,579. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut > 0.1 serta nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar 1,543, motivasi kerja sebesar 1,729 dan disiplin kerja sebesar 1,418. Jadi dimana nilai VIF pada variabel tersebut < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 8 di atas menunjukkan gambar *Scatterplot* bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi, kesimpulannya yakni model regresi penelitian ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel moderasi. Berikut ini merupakan hasil pengujian analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26 yang disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1.641	2.473		-.663	.508		
	Kompetensi	-.201	.099	-.149	-2.036	.044	.648	1.543
	Motivasi Kerja	.704	.095	.573	7.371	.000	.578	1.729
	Disiplin Kerja	.429	.097	.403	4.406	.000	.418	2.392
	Pelatihan	-.067	.155	-.034	-.432	.667	.579	1.727

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,641 + -0,201 X_1 + 0,704 X_2 + 0,429 X_3 + -0,067 Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar -1,641 menunjukkan bahwa jika variabel independen kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan pelatihan (Z) maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar -1,641.

Koefisien regresi dari variabel kompetensi (X1) sebesar -0,201 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,201.

Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,704 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,704.

Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,429.

Koefisien regresi dari variabel pelatihan (Z) sebesar -0,067 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,067.

Koefisien Determinasi (R²), Uji F, Uji t, dan MRA Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.616	2.45406	2.278

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa sebuah koefisien korelasi (R) sebesar 0,794 yang dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan variabel independen (Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan), hubungan yang didapat dalam data ini yaitu 0,794 dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,616. Jadi, hasil ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen (Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan) yang mempengaruhi variabel independen (Kepuasan Kerja) sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi variabel lainya yang diluar model saat ini.

Uji F

Tabel 11. Uji F (Regresi Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1087.209	4	271.802	45.132	.000 ^b
Residual	638.376	106	6.022		
Total	1725.586	110			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisiensi sebesar 45,132, dengan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara positif dan signifikan.

Uji t

Tabel 12. Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	-1.641	2.473		-.663	.508		
1 Kompetensi	-.201	.099	-.149	-2.036	.044	.648	1.543
Motivasi Kerja	.704	.095	.573	7.371	.000	.578	1.729
Disiplin Kerja	.429	.097	.403	4.406	.000	.418	2.392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa hasil uji t hitung masing-masing untuk kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan yaitu:

Kompetensi (X1) mempunyai nilai t sebesar -2,036 dan nilai signifikansi sebesar 0,44 pada koefisien 5%. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka, hal ini menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai t sebesar 7,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada koefisiensi 5%. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja (X3) mempunyai nilai t sebesar 4,406 dan signifikansi sebesar 0,000 pada koefisiensi 5%. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Multiple Regression Analysis

Tabel 13. Uji Regresi Moderasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.451	12.355		.684	.496
	Kompetensi	-.211	.953	-.157	-.221	.825
	Motivasi Kerja	.219	.538	.178	.407	.684
	Disiplin Kerja	.140	.709	.131	.197	.844
	Kompetensi*Pelatihan	-.025	.051	-.531	-.479	.633
	Motivasi Kerja*Pelatihan	.019	.020	.620	.925	.357
	Disiplin Kerja*Pelatihan	.017	.040	.487	.416	.678

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 13 di atas, pada hipotesis (H4), dimana nilai Sig X1Z dengan nilai 0,633, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Ini mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kesimpulannya, bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Al Ikhwan.

Pada hipotesis (H5), dimana nilai Sig X2Z dengan nilai 0,357, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Ini mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kesimpulannya, bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Al Ikhwan.

Pada hipotesis (H6), dimana nilai Sig X3Z dengan nilai 0,678, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Ini mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kesimpulannya, bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Al Ikhwan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,044 pada koefisien 5% yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$. Berpengaruhnya kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan berarti karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

Ini sejalan dengan fakta penelitian sebelumnya oleh R. Gijoh (2013), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis (H1) diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,000 pada koefisien 5% yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh McShane & Glinow (2018), serta Robbin & Judge (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis (H2) diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,000 pada koefisien 5% yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Setiyawan & Waridin dalam Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2006), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis (H3) diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Pelatihan

Hasil pengujian hipotesis (H4) ditolak dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (Z) yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) di BMT Al Ikhwan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori menurut Noe (2010), mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk membantu karyawan memperoleh kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, atau tindakan yang penting bagi keberhasilan kinerja. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk menguasai.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel pelatihan sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Pelatihan

Hasil pengujian hipotesis (H5) ditolak dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (Z) yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di BMT Al Ikhwan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori menurut Mangkunegara (2011), pelatihan yakni mempersiapkan interaksi pendidikan sementara secara sadar dan terkoordinasi, dimana perwakilan eksekutif belajar informasi yang bijaksana dan virtual untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi penting serta berperan dalam kemampuan karyawan untuk menguasai suatu sistem (Saputra & Saputra, 2020). Berkat pelatihan, tingkat motivasi yang tinggi dapat menguasai sistem sendiri, karyawan memiliki keterampilan, dan dibutuhkan sesuai dengan departemen tempatnya bekerja.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel pelatihan sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Pelatihan

Hasil pengujian hipotesis (H6) ditolak dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (Z) yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) di BMT Al Ikhwan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori menurut Siagian (2009), disiplin adalah bentuk dari pelatihan, mencoba untuk meningkatkan, membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga memungkinkan rekan kerja untuk bekerja secara sukarela, bekerja dengan karyawan lainnya dan meningkatkan prestasi kerja.

Dengan demikian maka dapat diindikasikan bahwa hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel pelatihan sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan pelatihan sebagai variabel moderasi (studi kasus pada BMT Al Ikhwan). Maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.

Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.

Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.

Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

Bagi BMT Al Ikhwan

Hasil olah data menyimpulkan bahwa pelatihan yang menjadi variabel moderasi pada penelitian ini tidak meningkatkan pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan instansi perlu untuk lebih mengkaji dan memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi yang penting bagi para pimpinan BMT Al Ikhwan dalam menciptakan dinamika perkembangan mutu kinerja karyawan dan dapat bermanfaat terutama untuk para karyawan pada koperasi BMT Al Ikhwan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja optimal dapat tercapai. Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja bisa menjadi pemicu peningkatan kepuasan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen BMT Al Ikhwan selalu memperhatikan, dan memelihara kepuasan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kinerja dan disiplin kerja setiap pegawai BMT Al Ikhwan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan, menambah variansi variabel independen, dan menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Avrilia Tri. "Pengaruh Rekrutmen Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Kediri Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Skripsi," T.T., 133.
- Baha'udin, Misbah, Dan Anik Nurhidayati. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Ud. Darma Cipta Karya Lasem)," 2019, 13.
- Basuki, Kustiadi, Dan Gery Adhes Saputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta," 2017, 17.
- Cahyati, Sri. "Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik, Dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Skpd Di Pemerintahan Kabupaten Asahan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderating," T.T., 131.
- Ernawati, Siti Umi. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rsud Dr. Saiful Anwar Malang)." *Manajemen Bisnis* 2, No. 2 (15 Februari 2014). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1699>.
- Farida, Dra Umi, Dan Sri Hartono. "Manajemen Sumber Daya Manusia Ii," T.T., 102.
- Fengky, N E, Dan B Tewal. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang," 2011, 10.
- Ferayani, Made Dwi. "Pelatihan Dan Motivasi Memoderasi Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Bendahara Desa" 4, No. 2 (2021): 9.
- Hidayati, Lailatul, Dan Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At Pt. Manohara Asri Krian Sidoarjo." *Indonesian Journal Of Law And Economics Review* 6 (5 Februari 2020). <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.v6.334>.
- Huda, Ahmad Nurul. "Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi," T.T., 10.
- Indriansyah, Agung. "Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Data Palembang." *Mbia* 17, No. 2 (24 April 2019): 23–33. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.342>.
- Manoppo, Rivo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara," 2015, 12.
- Manurung, Nurlaely, Dan Asri Laksmi Riani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi."
-

- Jurnal Manajemen Daya Saing* 18, No. 1 (6 April 2017): 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.V18i1.3788>.
- Ngurah Sudarme, Gusti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung." Institut Bisnis Dan Informatika Darmajaya, 2019.
- Nurhayati, -, Ida Bagus Putra Astika, Dan Made Gede Wirakusuma. "Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 24 Desember 2017, 4255. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.V06.I12.P08>.
- Pegia, Zulfan Saputra Pratama, Dan Audita Nuvriasari. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman" 6, No. 4 (2021): 15.
- Pratiwi, Yuliana. "Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga," 2020, 120.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, Dan Lukman Hakim Siregar. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," T.T., 6.
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Dan Anggi Meidita. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 2 (30 September 2019): 226–37. <https://doi.org/10.30596/maneggio.V2i2.3772>.
- Purba, Sukarman, Erika Revida, Luthfi Parinduri, Bonaraja Purba, Pratiwi Bernadetta Purba, Tasnim, Muliana, Dkk. *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Rajagukguk, Tiur. "Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3 (T.T.).
- Rizky, Pratama, Sintha Wahjusaputri, Dan Adityo Ari Wibowo. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur." *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 7, No. 2 (9 Juli 2020): 105–12. <https://doi.org/10.32477/jrm.V7i2.195>.
- Rokhayati, Ana, Roni Kambara, Dan Mahdani Ibrahim. "Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor" 1 (2017): 19.
- Saputra, A., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Manajemen Risiko dan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Jurnal Public Policy*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i1.1445>
- Sekartini, Ni Luh. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa," T.T., 12.

- Sianturi, Sartito, Roma Diana Maria Sihombing, Lenta Marianti Sitinjak, Dan Rizki Yuspantrisia. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rs Martha Friska (Bidang Keperawatan)." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 Nomor 1 (Juni 2019): 203–9.
- Tanjung, Hasrudy. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* 3 (T.T.).
- Tewal, Bernhard, Adolfinia, Pandowo Merinda Ch. H., Dan Tawas Hendra N. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Patra Media Grafindo, 2017.
- Yulandri, Yulandri, Dan Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting* 1, No. 2 (27 Juni 2020): 203–13. <https://doi.org/10.31539/Budgeting.V1i2.1238>
- Yumhi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *The Asia Pacific Journal Of Management Studies* 8 Nomor 2 (Mei – Agustus 2021): 71–78.