

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAITUL MAAL WA TAMWIL INDRAGIRI RENGAT

Lisa Dwi Anggraini,¹ Rosnelly Roesdy, SE.,M.Si,² Anggia Paramitha, SE.,M.Sc,³

1. Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2. Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Kampus Bina Widya, JL. H.R. Soebrantas KM 12,5 SIMP. Baru, Pekanbaru 28293

Email: Lisadwiangraini29@gmail.com

The effect of training, work discipline and job satisfaction on employee performance at Baitul Maal Wa Tamwil Indragiri Rengat.

ABSTRACT

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) is a Sharia-based microfinance institution that functions to collect public funds, provide financing for micro, small, and medium enterprises (MSMEs), and manage social funds such as zakat, infaq, and sadaqah. The existence of BMT plays a vital role in supporting the economy of the Muslim community. This study aims to analyze the influence of training, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Indragiri Rengat. The research problem arises from fluctuating employee performance, as reflected in attendance records, achievement of work targets, and interviews indicating relatively low job satisfaction. The study employs a quantitative approach using a survey method with questionnaires. The population consists of all 34 employees of BMT Indragiri Rengat, and the sampling technique used is total sampling. Data were analyzed using multiple linear regression, including validity, reliability, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination.

Keywords: *Training, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang berfungsi menghimpun dana masyarakat, menyalurkan pembiayaan bagi UMKM, serta mengelola dana sosial seperti zakat, infak, dan sedekah. Keberadaan BMT sangat penting dalam mendukung perekonomian umat, khususnya masyarakat muslim. Namun, hasil pengamatan di BMT Indragiri Rengat menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Data penilaian periode 2019–2023 memperlihatkan fluktuasi, di mana mayoritas karyawan hanya berada pada kategori “Baik”, sementara kategori

“Sangat Baik” masih rendah. Kondisi ini menunjukkan ketidakstabilan kinerja yang dapat memengaruhi produktivitas organisasi. Beberapa faktor diduga memengaruhi kondisi tersebut.

Pertama, pelatihan karyawan belum optimal karena masih ada yang tidak mengikuti atau kurang antusias. Kedua, disiplin kerja juga menjadi masalah, terlihat dari tren ketidakhadiran karyawan yang meningkat setiap tahun. Ketiga, kepuasan kerja memengaruhi semangat karyawan dalam mencapai target, di mana sebagian merasa sudah cukup puas dengan keterampilan yang dimiliki meski kinerjanya belum maksimal.

Dengan demikian, pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu dianalisis lebih lanjut karena berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai tolak ukur pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Pencapaian ini harus sesuai dengan tanggung jawab, kewenangan, dan harapan yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Daulay, Kurnia dan Maulana, 2019),

faktor yang mempengaruhi Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude), dan perilaku (behavior) yang terus berkembang. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut berkontribusi dalam mewujudkan sasaran organisasi serta memenuhi standar sumber daya manusia yang diharapkan. indikator dari kinerja karyawan menurut Gomes, 2017:

1. *Quantity of work*: Kuantitas kerja
2. *Quality of work*: Kualitas kerja
3. *Job knowledge*: Pengetahuan kerja
4. *Cooperative*: Kerjasama
5. *Dependability*: Dapat diandalkan.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran singkat yang menggunakan prosedur yang terstruktur dan terorganisir, di mana individu nonmanajerial mengasah keterampilan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Kalimatmu bisa diperhalus

supaya lebih efektif dibaca di jurnal. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu secara sistematis, sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja profesional di bidangnya (Hamali & Budihastuti, 2019). Yang mempengaruhi pelatihan adalah Faktor-faktor yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan kerja tidak hanya bergantung pada materi yang diberikan, tetapi juga pada karakteristik individu peserta, keterkaitan dengan jabatan, serta metode pelatihan yang digunakan.

Perbedaan individu pegawai dapat mempengaruhi cara mereka menyerap dan menerapkan materi pelatihan, sehingga metode yang digunakan harus disesuaikan agar efektif. Selain itu, motivasi dan partisipasi aktif peserta sangat berperan dalam menentukan sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi mereka. Seleksi peserta yang tepat juga penting agar materi dan praktik yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mereka. Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara(2017) yaitu:

1. Instruktur,
2. Peserta,
3. Materi, dan
4. Tujuan dalam pelatihan tersebut.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Turangan, Pangemanan dan Tielung, 2016). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa

4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan.

Indikator disiplin kerja menurut Zainal dkk.(2018):

1. Kehadiran.
2. Waktu kerja yang tepat.
3. Pakaian seragam yang dikenakan.
4. Taatnya karyawan pada aturan yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Menurut prawira (2020) Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan pengalaman dan harapan masa depan. Yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut George dan Jones (dalam Prawira, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kepribadian.
2. Nilai-nilai.
3. Situasi kerja.
4. Pengaruh sosial.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge,(2015) yaitu

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Pengawasan.
5. rekan kerja.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016) ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Sementara itu, data kualitatif merupakan data yang didapatkan dalam bentuk katakata atau verbal. Data kualitatif dilakukan dengan wawancara.

B. Teknik Pengumpulan Data

- 1.Wawancara
- 2.kuesioner
- 3.studi pustaka

C. Analisis Data

Analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengukuran variablevariabel yang terdapat dalam analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket.

- Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

- Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis dengan pengukuran secara objektif terhadap fenomena, analisis ini menggunakan angkaangka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan program SPSS for windows.

1. Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2016) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah:

- Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Kriteria valid atau tidaknya sebuah indikator/variabel adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi

kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid begitupun sebaliknya bila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Atau dapat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Signifikansi r tabel sebesar (α) 5% atau 0,05. Suatu data dapat dikatakan valid apabila:

1. r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka instrument dikatakan valid.
2. r hitung $<$ r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka instrument dikatakan tidak valid.

- Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, begitupun sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) pada masing-masing variabel. Dimana suatu variabel 58 dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa (α) lebih besar 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada

pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2016).

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance $>$ 0.10 atau sama dengan nilai VIF $<$ 10, berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

- Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan. *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas, yaitu *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedasitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya (Ghozali, 2016).

Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Heteroskedasitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedasitas.

- Jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics 25 (Statistical product and service solution)*. Menurut Sugiyono (2016) analisis yang digunakan peneliti, bertujuan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linear dianggap telah tepat dalam pengujian ini karena analisis ini tidak hanya mencantumkan besarnya variabel independen terhadap variabel dependen, serta menunjukkan arah dari pengaruh tersebut. Formulasi yang dipakai untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$Y = a + b_1$ (pelatihan kerja) + b_2 (disiplin kerja) + b_3 (kepuasan kerja) + e

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

A = Bilangan konstan (Konstanta)

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien arah garis

x_1 = Variabel bebas x_1 (pelatihan kerja)

x_2 = Variabel bebas x_2 (disiplin kerja)

x_3 = Variabel bebas x_3 (kepuasan kerja)

e = *Error term (kesalahan residual)*

4. Uji Hipotesis

- Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah suatu prosedur yang mana hasil sampel dapat digunakan untuk memverifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol. Uji hipotesis t menggunakan cara menghitung nilai statistik t (t_{hitung}) dan t_{kritis} dari tabel distribusi lalu membandingkannya. t_{hitung} dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1}{se\beta_1}$$

Hipotesis yang dihasilkan dalam

penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas < 0.005 atau $t_{hitung} > t_{kritis}$, maka variabel (X) secara individu (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) atau hipotesis diterima.

2. Jika probabilitas > 0.005 atau $t_{hitung} > t_{kritis}$, maka variabel (X) secara individu (parsial) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.

- Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Kuncoro (2018) menyatakan bahwa uji F ini menunjukkan apakah semua variabel mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk membandingkan tingkat signifikan yang muncul dengan probabilitas yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. H_o ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

- Uji Koefisien Determinan Adjusted (R^2)

Widarjono (2018) menyatakan koefisien determinan adjusted digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen.

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti memberi pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas didalam penelitian secara bertahap.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada BMT Indragiri Rengat

Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,109	3	39,370	13,923	,000 ^b
	Residual	84,832	30	2,828		
	Total	202,941	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan						

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan (F), diperoleh nilai F hitung sebesar (13,923) yang lebih besar dari pada F tabel sebesar (2,920). Selain itu, nilai signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara konsep temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi.

Pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas yang tertib dan tepat waktu, sedangkan kepuasan kerja mendorong motivasi dan loyalitas karyawan. Ketiga variabel ini, ketika dioptimalkan secara bersamaan, mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja. Temuan ini sama dengan penelitian terdahulu, Penelitian

Maulida dan Pratama (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian ini bahwa dua faktor tersebut memang penting dalam meningkatkan performa kerja. Selanjutnya, penelitian Kharisma dan Gumilar (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang memperkuat bukti bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran strategis dalam manajemen kinerja.

Hasil uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,582	,540	1,682	1,773
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olahan Data, 2024

Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²) sebesar (0,582) menunjukkan bahwa 58,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Nilai (Adjusted R²) yang cukup tinggi ini menandakan bahwa model penelitian memiliki kekuatan penjelasan yang baik, walaupun masih terdapat ruang untuk meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya dan menegaskan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja perlu dikelola secara terpadu oleh manajemen BMT Indragiri Rengat. Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya berfokus pada satu aspek, tetapi harus mengintegrasikan ketiga faktor tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan

berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Indragiri Rengat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan akan lebih mampu memahami prosedur kerja, menguasai teknik yang diperlukan, serta memiliki kesiapan mental dalam menghadapi tantangan tugas sehari-hari.

Secara teoritis, pelatihan merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan saat ini dengan standar kompetensi yang diharapkan. Dalam konteks BMT Indragiri Rengat, pelatihan yang tepat akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas operasional, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan kesalahan kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat membangun rasa percaya diri karyawan karena mereka merasa lebih siap dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Maulida dan Pratama (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ketika pelatihankerja dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kesesuaian hasil penelitian ini dengan temuan terdahulu memperkuat bukti

bahwa pelatihan merupakan faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. dengan demikian, dapat dipahami bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi organisasi. Pelatihan yang konsisten dan sesuai kebutuhan akan memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan, meningkatkan efisiensi, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada BMT Indragiri Rengat.

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menghormati aturan, mematuhi standar operasional, serta menjaga keteraturan dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Tingkat kedisiplinan yang baik umumnya dianggap sebagai salah satu fondasi penting untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang disiplin biasanya akan melaksanakan pekerjaannya dengan teratur, meminimalkan kesalahan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat disiplin kerja karyawan di lingkungan penelitian tidak berdampak secara langsung pada perbedaan kinerja mereka. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain, seperti keterampilan, motivasi, kepuasan kerja, atau ketersediaan fasilitas

kerja, memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan disiplin kerja. Selain itu, disiplin yang diterapkan mungkin bersifat formalitas atau sudah menjadi budaya dasar di perusahaan, sehingga tidak lagi menjadi variabel pembeda kinerja antar karyawan.

Hasil ini berbeda dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Maulida dan Pratama (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Kharisma dan Gumilar (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja, bersama dengan kepuasan kerja, berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Lebih lanjut, penelitian Lopes (2023) juga mendukung pandangan bahwa kedisiplinan yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh karakteristik responden, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Dengan demikian, meskipun secara umum disiplin kerja dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja, temuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks BMT Indragiri Rengat, disiplin kerja belum menjadi faktor penentu utama. Hal ini memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh, atau mengkajikembali mekanisme penerapan disiplin kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Indragiri Rengat.

Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensional yang melibatkan aspek emosional, psikologis, dan lingkungan kerja. Barnett (dalam Rivaldo & Ratnasari, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai campuran dari karakteristik pekerjaan,

lingkungan kerja, serta sifat dan perasaan pribadi yang bersifat dinamis, dan dapat berubah seiring waktu bergantung pada unsur-unsur seperti perubahan rekan kerja, gaya pengawasan, atau struktur organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak menjadi faktor pembeda utama dalam pencapaian kinerja mereka. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti keterampilan, pelatihan, atau sistem manajemen yang berlaku. Selain itu, bisa jadi tingkat kepuasan kerja yang relatif seragam di antara karyawan membuat variabel ini tidak menunjukkan pengaruh yang kuat secara statistik. Hasil ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu. Kharisma dan Gumilar (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan semangat kerja yang besar.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sarmento, Riana, dan Piedade (2023) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Penelitian Nguyen (2021) memperkuat pandangan ini dengan menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan retensi karyawan muda, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, penelitian Dominic Suta (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan salah satu indikator penting dari kinerja berkelanjutan.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan

penelitian-penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, atau budaya organisasi yang berbeda. Dalam konteks BMT Indragiri Rengat, dimungkinkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya terhubung dengan target kinerja yang diukur oleh perusahaan, atau faktor lain seperti beban kerja, sistem penilaian, dan dukungan manajemen lebih berperan dalam menentukan kinerja.

Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja secara umum dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat universal. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang meneliti bagaimana kepuasan kerja dapat dioptimalkan agar berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lembaga keuangan mikro seperti BMT.

Saran dan Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan :

1. Pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat, Kabupaten, Indragiri Hulu.
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Indragiri Rengat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Rahmayani, A. N., & Prasetya, A. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya Dan Sidoarjo* (pp. 1–15).
- Vinando, R., & Saputra, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA. *UPB Repository*, 1–12.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M.S.. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawira, I. (2020) “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), hal. 28–40. Tersedia pada: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.