

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 maka pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh motivasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi maka kepuasan kerja karyawan di bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistic regresi linier berganda hasilnya berbanding terbalik, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,888 > 0,05$ artinya menolak H_1 dan terima H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil analisis motivasi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 98 atau 52,7%, yang menyatakan setuju 87 atau 46,8%, sedangkan yang menyatakan Tidak setuju sekitar 1 atau 0,5%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan sangat setuju yaitu 52,7%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan bahwa menciptakan motivasi dapat mendorong setiap peerja agar melaksanakan tugasnya dengan rasa senang dan puas.¹⁷⁸ Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat dijadikan alat untuk mendorong para karyawan agar melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa senang dan puas. Jika tidak ada motivasi yang diberikan kepada karyawan belum tentu para karyawan akan melaksanakan tugaas yang diberikan kepadanya dengan rasa senang dan puas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rienly Gijoh¹⁷⁹ Aurelia Potu¹⁸⁰ Endo Wijaya dan Thomas S. Kalihatu¹⁸¹. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana penelitian yang dilakukan oleh mereka lebih kepada perusahaan dalam bidang jasa perhotelan, restoran, dan kanwil ditjen kekayaan Negara. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada saat ini berpusat pada lembaga keuangan syariah.

Tidak semua karyawan jika diberikan motivasi kemudian mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan, namun faktor yang menyebabkan karyawan merasa puas bekerja yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah.¹⁸² Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri tentu berpengaruh pada kepuasan

¹⁷⁸ Hadari Nawai, *Manajemen Sumber Daya...*, hal, 351

¹⁷⁹ Rienly Gijoh, *Motivasi Kompetensi dan...*, hal. 1973

¹⁸⁰ Aurelia Potu, *Kepemimpinan Motivasi dan...*, hal. 1217

¹⁸¹ Endo Wijaya dan Thomas S. Kalihatu, *Analisis Pengaruh Motivasi...*, hal. 112

¹⁸² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 76

kerja, karena jika karyawan tidak menyukai pekerjaannya tentu mereka akan susah untuk merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Teman sekerj yang baik atau lingkungan kerja yang nyaman tentu akan membuat para karyawan merasa puas bekerja dalam pekerjaan tersebut.

B. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi maka kepuasan kerja karyawan di bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding terbalik, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,563 > 0,05$ artinya menolak H_1 dan terima H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil analisis kompetensi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 92 atau 49,5%, yang menyatakan setuju 93 atau 50%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sekitar 1 atau 0,5%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan setuju yaitu 50%.

Teori yang berkaitan yaitu kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang akan membawa hasil sesuai dengan yang ingin dicapai.¹⁸³ Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau setiap orang tentu tidak akan sama, namun perusahaan tentu memiliki standart tersendiri bagi para karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Karyawan memiliki kompetensi atau kemampuan guna untuk melaksanakan pekerjaan mereka harus sesuai dengan standart perusahaan, agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rielny Gijoh¹⁸⁴ Agustin Basriani¹⁸⁵ Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana penelitian yang dilakukan oleh mereka lebih kepada perusahaan dan juga pada para dosen. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada saat ini berpusat pada lembaga keuangan syariah.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak selalu membuat karyawan itu sendiri merasa puas bekerja atau melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Karyawan sudah semaksimal mungkin bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya namun dari pihak perusahaan tidak memberikan apresiasi kepada mereka, tentu mereka akan merasa kecewa dan tidak puas atas apa yang sudah dilakukan kepada mereka. Dan kemampuan

¹⁸³ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan...*, hal. 253

¹⁸⁴ Rienly Gijoh, *Motivasi Kompetensi dan...*, hal. 1973

¹⁸⁵ Agustin Basriani, *Pengaruh Kompetensi dan...*, hal. 31

yang dimiliki oleh para karyawan tentu berbeda, namun jika perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya tentu mereka akan merasa tidak puas bekerja dalam perusahaan tersebut.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan di bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding terbalik, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,400 > 0,05$ artinya menolak H_1 dan terima H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Analisis komitmen organisasi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 90 atau 48,4%, yang menyatakan setuju 92 atau 49,5%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sekitar 4 atau 2,1%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan setuju yaitu 49,5%.

Komitmen organisasi pegawai sangat sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat terus, namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh atasan.¹⁸⁶ Pegawai atau karyawan dapat berkomitmen untuk perusahaan jika beban pekerjaan yang diberikan kepada mereka stabil, tidak meningkat secara terus menerus.

Penelitian yang sedang dilakukan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin Basriani¹⁸⁷ dimana dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sedang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin berapa pada lingkungan dosen, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada lembaga keuangan syariah. Komitmen organisasi dapat diciptakan jika perusahaan dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh para karyawan mereka. Jika perusahaan membebankan pekerjaan kepada karyawan mereka tidak sesuai dengan porsi mereka tentu akan sangat susah untuk menciptakan komitmen terhadap karyawan tersebut untuk perusahaan.

D. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik

¹⁸⁶ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan...*, hal. 245

¹⁸⁷ Agustin Basriani, *Pengaruh Kompetensi dan...*, hal. 31

regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,043 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Motivasi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 98 atau 52,7%, yang menyatakan setuju 87 atau 46,8%, sedangkan yang menyatakan Tidak setuju sekitar 1 atau 0,5%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan sangat setuju yaitu 52,7%.

Teori yang sesuai yaitu motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.¹⁸⁸ motivasi yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, dengan demikian sangat baik jika karyawan diberikan motivasi sesering mungkin agar mereka selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja para karyawan sangat ditentukan pada motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, jika perusahaan tidak memberikan motivasi tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

¹⁸⁸ Veithzal Rivai Zainal, et. all., *Manajemen Sumber...*, hal. 223

Penelitian ini sejalan dengan Lian Cantika Dwi Pratiwi¹⁸⁹ Khairul Akhir Lubis¹⁹⁰ Nenny Anggraini¹⁹¹. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,048 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Kompetensi pada kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 92 atau 49,5%, yang menyatakan setuju 93 atau 50%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju

¹⁸⁹ Lian Cantika Dwi Pratiwi, Pengaruh Kompetensi, Motivasi..., hal. 79

¹⁹⁰ Khairul Akhir Lubis, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi..., hal. 94

¹⁹¹ Neny Anggraini, Pengaruh Kemampuan dan..., hal. 59

sekitar 1 atau 0,5%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan setuju yaitu 50%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan bahwa kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.¹⁹² Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan tentu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki tentu hasil kinerja mereka akan maksimal juga dapat meningkat. Berbeda dengan seorang karyawan yang diberikan pekerjaan namun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, tentu akan berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan Meuthia Asri Amalia¹⁹³, Nenny Anggraini¹⁹⁴. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

¹⁹² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengem...*, hal.254

¹⁹³ Meuthia Asri Amalia, *Pengaruh Motivasi, Budaya ...*, hal. 65

¹⁹⁴ Neny Anggraini, *Pengaruh Kemampuan dan...*, hal. 59

Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,008 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Komitmen organisasi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 90 atau 48,4%, yang menyatakan setuju 92 atau 49,5%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sekitar 4 atau 2,1%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan setuju yaitu 49,5%.

Teori mengenai komitmen organisasi yang sesuai yaitu komitmen organisasi bertujuan untuk melaporkan kemajuan karyawan dalam perusahaan.¹⁹⁵ dengan karyawan berkomitmen untuk perusahaan mereka tentu perusahaan akan memberikan apresiasi kepada mereka, dengan demikian kinerja para karyawan akan meningkat. Komitmen yang dimiliki oleh para karyawan untuk perusahaan dapat digunakan untuk mengukur kemajuan karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan sejalan dengan Agustin Basriani¹⁹⁶, Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudi Winarsih¹⁹⁷. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel komitmen

¹⁹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hal 434

¹⁹⁶ Agustin Basriani, *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen ...*, hal. 31

¹⁹⁷ Windy Aprilia Murty, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi ...*, hal. 215

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitian pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung dengan menggunakan uji F motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi bersama-sama tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Diketahui bahwa nilai Sig. sebesar $0,775 < 0,1$ yang artinya tolak H_1 menerima H_0 , yang disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Hubungan signifikansi yang diberikan adalah kecil, dilihat dari nilai *R square* sebesar 40% sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, dll.

Kepuasan kerja karyawan Bank syariah Mandiri Tulungagung dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan

pekerjaan¹⁹⁸ Karyawan dapat merasakan puas dengan pekerjaan yang sudah dilakukan jika mereka mendapatkan balas jasa yang adil dan layak atas pekerjaan tersebut, penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tentu akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Suasana dan lingkungan pekerjaan tentu menjadi faktor utama seorang karyawan merasa puas atau tidak bekerja dalam perusahaan tersebut, karena tidak jarang ada karyawan mengundurkan diri dalam perusahaan tersebut gara-gara lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi mereka.

H. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung dengan menggunakan uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi bersama-sama ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Diketahui bahwa nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,1$ yang artinya tolak H_1 menerima H_0 , yang disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Hubungan signifikansi yang diberikan adalah kecil, dilihat dari nilai *R square* sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, dll.

¹⁹⁸ Eka Riswanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi ...*, hal. 12

Kinerja karyawan Bank syariah Mandiri Tulungagung dipengaruhi oleh faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem faktor situasional dan lain-lain.¹⁹⁹Karyawan akan dapat meningkatkan pekerjaan mereka jika pemimpin mereka dapat berkomunikasi dengan baik, terdapat hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Selain itu tim juga menjadikan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, dengan adanya tim yang baik tentu seorang karyawan akan merasa senang bekerja dalam perusahaan tersebut.

I. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung juga mengalami kenaikan. Setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana diperoleh dari nilai Signifikansi $0,012 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil analisis komitmen organisasi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yaitu dari total 186 skor pertanyaan responden menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu sekitar

¹⁹⁹ Eka Riswanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi ...*, hal. 12

94 atau 50,5%, yang menyatakan setuju 88 atau 47,3%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sekitar 4 atau 2,2%. Jadi mayoritas motivasi di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan sangat setuju yaitu 50,5%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai.²⁰⁰ Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan mereka tentu mereka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Berbeda dengan seorang karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka tentu mereka tidak ingin meningkatkan kinerja, karena mereka beranggapan bahwa kinerja mereka tidak dianggap oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Agustin Basriani²⁰¹,. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

J. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan diterima. Dilihat dari nilai pengaruh variabel langsung lebih besar dari pada pengaruh variabel tidak langsung.

²⁰⁰ Litjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal. 301

²⁰¹ Agustin Basriani, *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen ...*, hal. 31

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja melalui kepuasan kerja²⁰². Dengan adanya motivasi yang diberikan, kompetensi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat para karyawan puas bekerja dalam perusahaan, dengan karyawan merasa puas maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Eka Riswanto²⁰³,. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengujian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

²⁰² Eka Riswanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap ...*, hal. 1

²⁰³ *Ibid.*, hal. 12