

BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening di BMT Trenggalek. Penelitian dilakukan secara langsung dengan menyebarkan 32 kuesioner kepada karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

A. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar 2,412. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,045. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,412 > 2,045$. Untuk nilai signifikan t untuk motivasi kerja adalah 0,023 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,023 > 0,05$.

Penelitian ini didukung oleh Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riani Dan Made Subudi yang menyatakan bahwa masing-masing indikator motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dijabarkan sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji Korelasi Spearman's ρ dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan

semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi juga dilihat dari lima tingkatan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan penelitiannya Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riani Dan Made Subudi menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang mana menyatakan bahwa dari hasil keseluruhan melalui karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin tidak memiliki pengaruh.⁹⁰

Penelitian ini juga didukung oleh Puput yang mengungkapkan bahwa Berdasarkan pengujian *Path Analisis* diperoleh t hitung sebesar 1.6846 lebih besar dari t tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,1070 signifikan yang berarti penelitian yang dilakukan oleh Puput dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.⁹¹

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mulai dari faktor usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan tidak memiliki pengaruh. Pada BMT di Kabupaten Trenggalek berapapun usia rentang usia yang bekerja di lembaga masing-masing memerlukan motivasi. Begitu juga dengan jenis kelamin antara pria dan wanita sama-sama memerlukan motivasi dalam bekerja, jadi tidak ada pembeda antara wanita dan pria.

Menurut Arifin, organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas - tugasnya.

⁹⁰ Ni Kadek Eni Juniari, dkk, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali," dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11, (2015), hal. 2337—3067

⁹¹ Puput Hastutik, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja. Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Syariah KC Semarang*, (Semarang, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 74

Sekalipun harus diakui motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Lebih lanjut Gitosudarmo dan Mulyono dalam bukunya arifin, bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan satu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.⁹² Pentingnya motivasi kerja tanpa memandang siapa yang bekerja merupakan suatu keberhasilan dalam memberikan kepuasan kerja para karyawan. Jadi, motivasi kerja itu perlu diberikan tanpa memandang karakteristik apapun guna untuk mencapai tujuan dari suatu lembaga itu sendiri.

B. Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar $-0,404$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,045$. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,404 < 2,045$. Untuk nilai signifikan t untuk disiplin kerja adalah $0,690$ dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas $0,05$ atau $0,690 > 0,05$.

⁹² Rasti ardini dan fadli, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi," dalam *Jurnal Akuntansi* vol. 7, no. 1 (2017), hal. 35—50

Hasil penelitian ini didukung oleh Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, Dan Bayu Indra Setia yang menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkat apabila memperhatikan faktor-faktor kedisiplinan dalam pelaksanaan keseharian dilakukan dengan baik. Hasil uji dalam penelitian ini diperoleh disiplin kerja mempunyai nilai 3,12 di mana masuk dalam kategori cukup baik. Jadi, kesimpulannya semakin disiplin kerja baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja pun menurun.⁹³

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Nurcahyani, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya pengaruh komitmen kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig pada BTN Syariah Semarang. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan negatif.⁹⁴

Penelitian juga dilaku oleh Pricilya E. B dan Hendra N, yang menyatakan bahwa disiplin kerja juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan KFC Bahu Mall Manado. Berdasarkan penelitiannya ditemukan besarnya pengaruh vaiabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta sebesar 0,114 atau 11,4% dan kesimpulan yang didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,855 < 2,021$) dengan signifikansi $>0,05$ ($0,397 > 0,05$). Secara parsial

⁹³ Rasti ardini dan fadli, "Pengaruh Motivasi Kerja,....," hal. 35—50

⁹⁴ Nurcahyani, *Pengaruh Komitmen Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenig Pada BTN Syariaiah Semarang*, (Semarang, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 80

variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Dengan demikian hipotesisnya menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ditolak.⁹⁵

Pada BMT di Kabupaten Trenggalek dari hasil penelitian disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja itu benar-benar harus perlu diperhatikan. Dalam hal ini disiplin kerja dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta suatu dorongan untuk mencapai kepuasan kerja itu sendiri.

C. Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar 4,287. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,045. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $4,287 > 2,045$. Untuk nilai signifikan t untuk komitmen organisasi adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Amili dan Rosita Dewi yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di mana hasil uji ini diperoleh dari ANOVA atau F_{hitung} menunjukkan bahwa F_{hitung}

⁹⁵ Pricilya E B Dan Hendra N, "Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado," dalam *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16 no. 1 (2016), hal. 375—386

adalah 5,901 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari ($0,002 < 0,05$) secara simultan didapatkan hasil tersebut.⁹⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Suparta dan I Komang Ardana tentang analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai koefisien beta 0,328. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (ITDC). Maka, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja begitu sebaliknya.⁹⁷

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tentu akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Untuk BMT di Kabupaten Trenggalek sendiri perlu terus di tingkatkannya kepuasan kerja agar seorang karyawan mempunyai komitmen organisasi tinggi.

D. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek.

⁹⁶ Amili dan Rosita, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Rele Stress Sebagai Variabel Moderrating," dalam *Jurnal JAAI* Vol. 12 No. 1 (2018), hal. 13—22

⁹⁷ I Wayan Suparta Dan I Komang Ardana, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero," dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 6, (2019), hal. 3447—3469

Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar $-0,389$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,048$. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $-0,389 < 2,048$. Untuk nilai signifikan t untuk motivasi kerja adalah $0,701$ dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas $0,05$ atau $0,701 > 0,05$.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasti Ardini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil t -statistik dari motivasi kerja sebesar $2,347$. Sedangkan, nilai koefisien beta menunjukkan $0,314$ dengan nilai $0,022 < 0,05$ yang disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.⁹⁸

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno dalam penelitiannya di mana motivasi juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan hasil uji terhadap kinerja karyawan melalui hasil statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,087 > 1,679$.⁹⁹

Dengan demikian dari hasil penelitian menelaah dari hasil peneliti ada beberapa hal yang memang perlu ditingkatkan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kabupaten Trenggalek guna untuk mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri dengan cara memberikan beberapa arahan dan penjelasan kepada karyawan bahwa dalam bekerja karyawan juga memiliki hak

⁹⁸ Rasti ardini dan fadli, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi," dalam *Jurnal Akuntansi* vol. 7, no. 1 (2017), hal. 35—50

⁹⁹ Daniel Surjosuseno, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik." dalam *Jurnal AGORA* Vol. 3 No. 2 (2015), hal. 175—183

untuk dapat mengatur atau berpendapat kepada rekan kerja serta mendorong satu sama lain terhadap hal baik dan benar.

E. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar $-0,422$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,048$. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $-0,422 < 2,048$. Untuk nilai signifikan t untuk disiplin kerja adalah $0,677$ dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas $0,05$ atau $0,677 > 0,05$.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puput yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian tersebut terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian t_{hitung} pertama, nilai koefisien sebesar $0,116$ dengan tingkat signifikansi $0,398$ lebih besar dari $0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 ditolak, penelitian ini mendukung penelitian Afni (2013) dengan menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena untuk menciptakan sikap disiplin terhadap kinerja karyawan, perlu meningkatkan prestasi tersendiri.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Puput Hastutik, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja,.....*, hal. 74.

Begitu juga menurut Tuti Soleha dalam penelitiannya menyatakan bahwa Koefisien determinasi sebesar 69% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun koefisien regresi b sebesar 0,830 yang bertanda positif itu menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai thitung adalah 7,913 karena thitung lebih besar dari ttabel ($7,913 > 1,701$), dari probabilitas pada kolom signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau koefisien regresi signifikan, sehingga mempunyai kesimpulan yaitu disiplin kerja dalam perspektif Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa disiplin kerja juga penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹⁰¹

Dalam penelitian yang dilakukan beberapa karyawan pada BMT di Kabupaten Trenggalek cenderung lebih mengedepankan pekerjaan tanpa memperhatikan disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja lebih diperhatikan lagi guna untuk kepentingan bersama tentunya dapat meningkatkan tujuan dari lembaga itu sendiri.

F. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk thitung adalah sebesar 1,998. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf

¹⁰¹ Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Dan Produktifitas Kerja Karyawan." Dalam Jurnal Islaminomic Vol. 7 N0 1 (2016), hal. 90—101

signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,048. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $1,998 < 2,048$. Untuk nilai signifikan t untuk motivasi kerja adalah 0,056 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,056 > 0,05$.

Dalam penelitian ini, karyawan BMT di Kabupaten Trenggalek menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti bahwa tingkat tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas tidak ditentukan oleh kuat dan lemahnya komitmen organisasi yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas. Berbeda dengan penelitian Rasti dan Fadli dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana komitmen organisasi ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰²

Dan penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastutik di mana dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengujian t_{hitung} pertama, nilai koefisien sebesar 0,696 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima. Hal di atas mendukung penelitian Yahya (2018) yakni semakin kuat komitmen organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas

¹⁰² Rasti ardini dan fadli, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja,...., hal. 35—50

akan ditentukan oleh kuat atau lemahnya komitmen organisasi yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas.¹⁰³

G. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai untuk t_{hitung} adalah sebesar 7,003. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,048. Perbandingan keduanya menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $7,003 > 2,048$. Untuk nilai signifikan t untuk motivasi kerja adalah 0,056 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Hastutik yang menyatakan bahwa pengujian t_{hitung} pertama, nilai koefisien sebesar 0,256 dengan tingkat signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁴ Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Rasti dan Fadli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁵

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji

¹⁰³ Puput Hastutik, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja. Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*,..., hal. 74

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Rasti Ardini Dan Fadli, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja,...., hal. 35—50

yang diperoleh nilai signifikansi t kepuasan kerja sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 ($0.030 < 0,05$).¹⁰⁶

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator kepuasan kerja tertinggi adalah tingkat pengawasan. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan semakin bertambahnya kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan begitu pun sebaliknya.

H. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dalam uji *path analysis* menunjukkan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan nilai beta sebesar 0,291. Hal tersebut lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah -0,046. Sedangkan nilai signifikansi t untuk motivasi kerja adalah 0,701 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,701 > 0,05$.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Di mana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

¹⁰⁶ Natalia Susanto, “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka,” dalam *Jurnal Agora* Vol. 7 NO. 1 (2019). hal. 1—6

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.

Pada BMT Trenggalek motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Usia muda maupun tua tidak mempengaruhi kinerja seseorang untuk memberikan suatu motivasi, malah itu lebih baik karena motivasi bisa diterima oleh semua kalangan untuk mencapai tujuan bersama.

I. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dalam uji *path analysis* menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan nilai beta sebesar -0,0075. Hal tersebut lebih kecil dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah 0,036. Sedangkan nilai signifikansi t untuk motivasi kerja adalah 0,677 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,677 > 0,05$.

Berbeda dari hasil penelitian oleh Hastutik yang menyatakan bahwa Berdasarkan Uji *Path Analysis* diperoleh t hitung sebesar 0.0813 lebih kecil dari t tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien berpengaruh sebesar 0.1195 tidak signifikan yang berarti kepuasan nasabah tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Puput Hastutik, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja,.....*, hal. 74

Pada BMT Trenggalek disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Usia muda maupun tua tidak mempengaruhi kinerja seseorang untuk memberikan suatu disiplin kerja, malah itu lebih baik karena disiplin bisa diterima oleh semua kalangan untuk mencapai tujuan bersama.

J. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dalam uji *path analysis* menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan nilai beta sebesar 0,670. Hal tersebut lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah 0,209. Sedangkan nilai signifikansi *t* untuk motivasi kerja adalah 0,056 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,056 > 0,05$.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Puput menyatakan bahwa Uji *Path Analysis* diperoleh *t* hitung sebesar 2.1727 lebih besar dari *t* tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien sebesar 0.2124 signifikan yang berarti kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa di mana ketika motivasi kerja tinggi maka akan mendorong semangat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal

ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik. adanya peluang dalam mengembangkan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan ketika kepuasan kerja tinggi maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan dengan meningkatkan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel penentu dalam mencapai kinerja karyawan.