

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 24 peneliti menemukan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 2,412. Untuk nilai signifikansi t untuk motivasi kerja adalah 0,023.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar -0,404. Untuk nilai signifikansi t untuk disiplin kerja adalah 0,690.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 4,287. Untuk nilai signifikansi t untuk komitmen organisasi adalah 0,000.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar -0,389. Untuk nilai signifikansi t untuk motivasi kerja adalah 0,701.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar -0,422. Untuk nilai signifikansi t untuk disiplin kerja adalah 0,677.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 1,998. Untuk nilai signifikansi t untuk komitmen organisasi adalah 0,056.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 7,003. Untuk nilai signifikansi t untuk komitmen organisasi adalah 0,000.
8. 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 $0,701 > 0,05$.

9. 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 $0,677 > 0,05$.
10. 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 $0,056 > 0,05$.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat terhadap siapapun, pihak akademik, khususnya lembaga di BMT Trenggalek dengan segala kerendahan hati penulis, demi kemajuan dan keberhasilan BMT Trenggalek untuk meningkatkan kualitasnya dan untuk peneliti - peneliti selanjutnya, maka penulis menyampaikan saran:

1. Bagi Pihak Akademik

Analisis ini merupakan temuan pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung. Hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia perbankan semua variabel yang diangkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk dipraktikkan terkhusus untuk pengembangan dunia perbankan syariah dan koperasi syariah. Sehingga untuk mencetak sumber daya insan yang berkualitas dan masyarakat ekonomi asean (MEA) perlu dukungan dari pihak akademik.

2. Bagi BMT Trenggalek

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, ada saran-saran yang dapat diberikan agar mendapat hasil yang lebih baik:

- a. Memilih dan menyeleksi para penggiat awal dalam lembaga keuangan syariah, untuk mengembangkan dunia bisnis dalam lembaga keuangan Islam.

- b. Pengembangan dunia perbankan ataupun koperasi berbasis syariah perlu adanya *linearitas* jurusan, artinya bahwa dunia keuangan bisa mempraktikkan dan melakukan *combine* terhadap teori-teori yang dimiliki dari lulusan yang linier terhadap jurusan tersebut.
- c. Dalam industri keuangan dalam pengembangan usaha memiliki risiko yang besar, jadi perbedaan *gender* dalam lembaga keuangan tidak *urgent* lagi. Karena saat ini perempuan dan laki-laki memiliki kreatifitas serta pengembangan karir yang sama.
- d. Usia, pendidikan dan lama bekerja tidak menjadikan jaminan bahwa kinerja karyawan baik. Karena banyak orang-orang yang tua maupun muda memiliki kesempatan yang sama melakukan tindakan kejahatan dalam dunia perbankan. Sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan yang lainnya.
- e. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi bagi seorang karyawan sangat penting bagi semua sektor lembaga, khususnya lembaga keuangan. Motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan karyawan menjadikan tinggi rendahnya kinerja yang baik seorang karyawan guna untuk mencapai tujuan lembaga itu sendiri. Misalnya dapat memberikan beberapa arahan dan penjelasan kepada karyawan bahwa dalam bekerja karyawan juga memiliki hak untuk dapat mengatur atau berpendapat kepada rekan kerja serta mendorong satu sama lain terhadap hal baik dan benar, memberikan tunjangan pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, gaji

yang layak, memberikan semangat kerja, memonitoring kerja, pengembangan karir, serta tidak adanya pembeda antara atasan dan bawahan menjadikan peningkatan kinerja yang tinggi bagi karyawan maupun pengelola lembaga keuangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Analisis dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Trenggalek tidak hanya menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasai saja masih ada banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi misal karakteristik biografis, lingkungan kerja, kepemimpinan dan yang lainnya. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor yang belum dipakai dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar selanjutnya dapat berkembang.
- b. Pada penelitian ini menggunakan model pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner, baiknya penelitian berikutnya dilakukan dengan menggunakan metode wawancara pada beberapa responden yang telah dipilih dengan kriteria tertentu dari beberapa perusahaan. Sehingga dapat memperoleh data yang memiliki tingkat bias yang lebih kecil atau lebih sesuai dengan kenyataan.
- c. Analisis uji *path analysis* ini jarang sekali dilakukan dan perlu banyak pengembangannya. Sehingga perlu peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan analisis ini karena sangat membantu demi perkembangan dunia akademik.

- d. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mungkin sudah tidak asing lagi akan tetapi tidak ada salahnya digunakan peneliti selanjutnya untuk mengetahui sekaligus mengembangkan dengan berbagai cara tertentu untuk mengangkat variabel yang sama tersebut dan mengembangkan referensi serta sumber keilmuan di lokasi yang berbeda.