

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,374 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,895 < t$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur secara parsial.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $4,396 > t$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun Motivasi Kerja secara parsial tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan Kepuasan Kerja, keduanya tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- 1) Motivasi kerja, yang selama ini dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja, ternyata tidak secara langsung mampu meningkatkan kinerja dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi, namun tanpa dukungan sistem manajemen, penghargaan yang jelas, atau hubungan kerja yang kondusif, motivasi saja belum cukup mendorong hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, secara teoritis, temuan ini menantang pendekatan klasik yang mengasumsikan bahwa motivasi secara langsung akan menghasilkan kinerja tinggi. Motivasi perlu dikombinasikan dengan sistem manajemen yang mendukung, seperti reward yang adil, pengembangan karir, dan kepemimpinan yang inspiratif, agar pengaruhnya bisa lebih nyata terhadap kinerja.
- 2) kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan teori Robbins & Judge (2015) bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja, cenderung memiliki sikap

positif yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja, khususnya dalam organisasi berbasis nilai sosial seperti koperasi syariah. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kenyamanan, tetapi juga loyalitas dan komitmen kerja.

2. Implikasi Praktis

Manajemen KSPPS BMT Mandiri Sejahtera dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menyusun kebijakan yang lebih fokus pada peningkatan motivasi (misalnya: pemberian penghargaan, pelatihan, fasilitas kerja) dan kepuasan kerja (seperti: keadilan gaji, lingkungan kerja yang mendukung, jenjang karir).

Implikasi dari penelitian ini mendorong manajemen untuk menyusun sistem penilaian kinerja yang lebih holistik dan mengintegrasikan indikator motivasi dan kepuasan kerja, bukan hanya berdasarkan hasil kuantitatif kerja semata.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang memiliki keterbatasan dalam menggali informasi mendalam mengenai persepsi atau motivasi personal karyawan. Selain itu, kemungkinan bias jawaban dari responden tidak dapat sepenuhnya dihindari.
2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif tanpa melibatkan wawancara atau observasi mendalam, sehingga kurang menangkap nuansa

kontekstual dan emosional dari motivasi dan kepuasan kerja yang bersifat subjektif dan kompleks.

3. Keterbatasan waktu dalam proses pengumpulan data dan analisis membuat penelitian ini bersifat satu periode waktu dan tidak mengamati perubahan atau perkembangan motivasi, kepuasan, maupun kinerja karyawan secara jangka panjang.

D. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi. Hal ini penting agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara lebih luas.

2. Bagi Manajemen KPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun untuk kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk motivasi kerja disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengembangan sistem motivasi kerja yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Pemberian motivasi hendaknya bersifat berkelanjutan dan disesuaikan dengan karakteristik serta tujuan karier masing-masing karyawan agar mampu mendorong peningkatan semangat kerja yang berdampak pada kinerja.