

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa secara parsial, latar belakang berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan menambah etos kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 teruji. Sebab semakin tinggi pendidikan dan kesesuaian jurusan dari seorang karyawan maka ilmu atau pengetahuan yang didapat oleh seorang karyawan akan baik sehingga etos kerja akan baik pula.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri . Dengan demikian Hipotesis 2 teruji.

Sebab karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, jujur dan bertanggungjawab adalah bentuk nyata dari etos kerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Dengan demikian Hipotesis 3 tidak teruji. Sebab dengan adanya gaya kepemimpinan karyawan akan merasa diperhatikan, dan diarahkan pemimpin yang akan menimbulkan ketaatan sehingga secara langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak pada peningkatan etos kerja karyawan. Adanya pergantian pemimpin dan kesengajaan atau sikap negatif ini ada kalanya muncul dan berpengaruh pada etos kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa secara parsial, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Dengan demikian Hipotesis 4 teruji. Sebab sikap murah hati, baik, ikhlas, komitmen, disiplin, bertanggung jawab dan selalu mengingat Allah walaupun keadaan sibuk serta saling menjaga hubungan yang baik antar masing-masing karyawan yang tentunya dengan berlandaskan syariat Islam, maka akan memberikan dampak yang baik bagi etos kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa secara simultan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya

kepemimpinan, dan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri dan sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis 5 teruji.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank Muamalat itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada.

3. Bagi Peneliti

Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan sumber daya insani perusahaan yang tidak hanya variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam tetapi penggunaan variabel lainnya yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh lebih kuat terhadap etos kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai perbandingan, hal ini karena ada satu variabel yang tidak signifikan sehingga untuk peneliti selanjutnya bisa menambah jumlah sampel yang lebih banyak.