

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 peneliti menemukan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  nilainya sebesar 2,969. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $2,969 > 2,002$ . Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk *locus of control* adalah 0,003 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,003 < 0,05$ .
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri (*self esteem*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  nilainya sebesar 3,694. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $3,694 >$

- 2,002. Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk *self esteem* adalah 0,006 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  nilainya sebesar 6,237. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $6,237 > 2,002$ . Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk pemantauan diri (*self monitoring*) adalah 0,013 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05.
  4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  nilainya sebesar 19,180. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,002. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $19,180 > 2,002$ . Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk etika kerja Islam adalah 0,000.
  5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan nilai beta pada

tabel 4.42 sebesar 0,471. Hal tersebut lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah 0,361.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri (*self esteem*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan nilai beta pada tabel 4.42 sebesar 0,813. Hal tersebut lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung harga diri (*self esteem*) terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah 0,439.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta pada tabel 4.42 yang diperoleh sebesar 0,733. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara pemantauan diri (*self monitoring*) terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,516.

## **B. Saran-saran**

Tanpa mengurangi rasa hormat terhadap siapapun, pihak akademik, khususnya Direktur Utama maupun *stakeholder* BMT Binaan PINBUK Tulungagung, dengan segala kerendahan hati penulis, demi kemajuan dan keberhasilan BMT Binaan PINBUK Tulungagung untuk meningkatkan

kualitasnya, dan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, maka penulis menyampaikan saran-saran:

#### 1. Bagi Pihak Akademik

Analisis ini merupakan temuan pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam Program Pascasarjana Ekonomi Syari'ah, IAIN Tulungagung. Hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia keuangan semua variabel yang diangkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk di praktikkan terkhusus untuk pengembangan dunia lembaga keuangan syariah, yang professional serta mampu merespon positif segala tantangan dunia global pada tahun kedepan.

#### 2. Bagi BMT-BMT Binaan PINBUK Tulungagung

Di era millennial saat ini sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam pengembangan dunia keuangan syariah, khususnya dalam BMT. Hal yang dilakukan terkait dengan kinerja karyawan:

- 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 *linieritas* jurusan, artinya bahwa dunia keuangan bisa mempraktikkan dan melakukan *combine* terhadap teori-teori yang dimiliki dari lulusan yang linier terhadap jurusan tersebut.

- c. *Locus of Control* harus dimiliki oleh semua karyawan, bahkan pimpinan BMT harus memberikan motivasi untuk menambah kendali karyawan karena sesungguhnya kesuksesan bisa diraih dengan kerja keras dirinya dan dengan gotong royong (bersama-sama).
- d. *Self esteem* dalam bekerja di BMT perlu untuk dikembangkan lagi. Karena karyawan juga perlu untuk penghargaan diri. Setiap kerja keras dari karyawan haruslah dihargai karena hal tersebut akan memberikan kepercayaan diri yang positif yang berdampak terhadap keyakinan individu untuk menyukai dirinya sendiri. Apabila keyakinan terhadap dirinya sendiri tinggi maka akan meningkatkan kinerja.
- e. Perilaku seorang karyawan terhadap faktor-faktor eksternal situasional perlu untuk ditingkatkan kembali. Karena setiap manusia memerlukan *self monitoring* untuk bisa berkolaborasi di lingkungan sekitarnya dan masing-masing orang memiliki karakter yang berbeda untuk pimpinan bisa berkolaborasi dengan karyawannya.
- f. Sifat kepribadian dari seorang karyawan perlu untuk diketahui oleh seorang pimpinan BMT. Karena sifat-sifat kepribadian seperti *locus of control*, *self esteem*, dan *self monitoring* sangat mempengaruhi kinerja. Pimpinan harus bisa melihat parameter karyawan dengan melihat sifat-sifat kepribadian tersebut untuk memberikan peluang dan penyesuaian terhadap pekerjaan.

g. Etika kerja Islam sangatlah dibutuhkan dalam dunia keuangan yang berbasis keislaman. Seorang karyawan haruslah memiliki etika-etika yang bisa digambarkan oleh al-Qur'an dan Hadits. Etika kerja Islam harus tetap dipakai dalam BMT dan perlu untuk ditingkatkan untuk semua karyawan. Bahkan BMT-BMT yang belum termasuk dalam penelitian ini perlu juga untuk menerapkan etika kerja berbasis Islam.

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

- a. Analisis dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Binaan Pinbuk Tulungagung tidak hanya menggunakan variabel *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring*, dan etika kerja Islam. Tentunya masih banyak lagi faktor-faktor lain dalam kepribadian karyawan yang mempengaruhi kinerja seperti otoritarianisme, machivellianisme, *personality job-fit*, *risk taking*. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang belum dipakai dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar selanjutnya dapat berkembang.
- b. Analisis uji *path* ini jarang sekali dilakukan dan perlu banyak pengembangannya. Sehingga perlu peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan analisis ini, karena demi perkembangan dunia akademik maupun praktiknya dalam lembaga keuangan.