

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil rumusan masalah pertama secara parsial menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman akademis dan wawasan yang dimiliki karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yaitu berlatar belakang ekonomi syariah, hal ini membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Hasil rumusan masalah kedua secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena pengalaman kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung rata-rata 1-5 tahun masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung ada beberapa yang tidak sejalur dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.
3. Hasil rumusan masalah ketiga secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja

di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena pelatihan kerja yang diberikan oleh lembaga berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat.

4. Hasil rumusan masalah yang keempat secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena indikator dari disiplin kerja salah satunya adalah tujuan dan kemampuan, karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja akan termotivasi untuk bekerja dengan giat agar tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Motivasi dalam bekerja membuat karyawan bersikap disiplin saat bekerja, semakin karyawan termotivasi maka kedisiplinan akan mudah diterapkan.
5. Hasil rumusan masalah yang kelima secara simultan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena motivasi kerja yang ada pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung muncul karena motivasi kerja yang ada pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung muncul karena para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai yaitu ekonomi syariah, pengalaman dan pelatihan kerja yang cukup dan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

6. Hasil rumusan masalah yang keenam menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena latar belakang pendidikan karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung tidak semuanya lulusan Sarjana Ekonomi, ada yang lulusan Sarjana Hukum, Sarjana Hubungan Internasional dan Sarjana Pendidikan.
7. Hasil rumusan masalah yang ketujuh menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena pengalaman kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung berdasarkan data kuesioner yang telah disebar rata-rata 1-5 tahun masa kerja, masa kerja 1-5 tahun dinilai masih kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan.
8. Hasil rumusan masalah yang kedelapan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena Pelatihan kerja yang diberikan disesuaikan dengan tugas atau jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan agar dapat menunjang dan mengembangkan kinerja karyawan pada saat bekerja.
9. Hasil rumusan masalah yang kesembilan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena tingkat disiplin karyawan berdasarkan data kuesioner yang telah disebar

menyatakan beberapa karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja, kurangnya sikap disiplin dalam bekerja membuat kinerja karyawan kurang maksimal sehingga tujuan yang ingin dicapai lembaga tidak bisa terlaksana seperti tujuan awal, sebagai contoh karyawan ada yang berangkat kerja melebihi jam masuk kantor dan ada yang pulang lebih dahulu sebelum jam pulang kantor hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan masih kurang.

10. Hasil rumusan masalah yang kesepuluh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung termotivasi untuk bekerja dengan giat agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.
11. Hasil rumusan masalah yang kesebelas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung, karena Latar belakang pendidikan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung rata-rata adalah ekonomi syariah, hal ini menunjang terlaksanakannya proses kerja sesuai dengan target yang ingin dicapai. Pengalaman dan pelatihan yang didapatkan membuat karyawan menjadi semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan membuat pekerjaan yang dihasilkan menjadi maksimal dan dapat diselesaikan dalam waktu yang

sudah ditentukan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan berdampak positif bagi perusahaan.

## **B. Saran**

Kesimpulan peneliti akan memberikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi serta dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri IAIN Tulungagung. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### 2. Bagi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Lembaga Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung diharapkan lebih meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia agar lebih baik. Kualitas sumber daya manusia yang lebih baik akan membawa dampak positif bagi suatu lembaga untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan nama baik lembaga di mata masyarakat.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membahas pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat

menambah atau memperluas materi penelitian, mengganti alat analisis penelitian dan dapat menambahkan variabel lainnya.