

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja Islami (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung apabila karyawan mengetahui bahwa waktu sangat berharga.
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung apabila pimpinan selalu mendukung, membesarkan hati, dan memberikan imbalan atas prestasi kerja karyawan.
3. Insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung apabila karyawan diikutkan dalam workshop atau pelatihan ketika bisa bekerja dengan baik.
4. Etos Kerja Islami (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Insentif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan di atas, berikut ini beberapa saran untuk perbaikan pada beberapa variabel tersebut.

1. Bagi Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung
 - a. Karena etos kerja Islami yang dimiliki oleh para karyawan sudah cukup bagus, maka etos kerja karyawan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Hal-hal yang bisa dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja Islami diantaranya adalah membiasakan karyawan untuk datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengadakan kegiatan keagamaan yang melibatkan karyawan di dalamnya seperti pengajian rutin, dan lain sebagainya.
 - b. Melihat tanggapan responden bahwa gaya kepemimpinan di Waroeng Kampoeng AG One sudah bagus, maka pemimpin perlu mempertahankan gaya kepemimpinannya. Selain itu pemimpin juga perlu untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan memahami setiap karakter karyawan dan menyikapi perbedaan karyawan dengan bijaksana, tetap berorientasi dengan tujuan perusahaan tanpa menyampingkan kepentingan pihak lain seperti karyawan dan masyarakat.

c. Dari hasil penelitian telah diketahui bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap mempertahankan sistem insentif yang diterapkan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung. Seiring dengan perkembangan, perusahaan juga harus menyesuaikan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat keberhasilan perusahaan. Namun, disamping itu kinerja karyawan juga harus tetap diperhatikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan terjadi keseimbangan antara kinerja karyawan dengan insentif yang diberikan.

2. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian skripsi ini bisa menambah informasi bagi institusi bahwa tidak hanya variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hal tersebut bisa dijadikan bahan informasi tambahan untuk dikaji lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, teknologi, dan lain-lain.