

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai hipotesis sebagai berikut:

1. Dari hipotesis pertama bahwa hasil analisis penerapan etika kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T bahwa variabel etika kerja Islam memiliki nilai  $t_{hitung}$  adalah  $(3,659) >$  nilai  $t_{tabel}$  adalah  $(1,674)$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Atau dengan kata lain  $H_1$  yakni "Ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan" adalah diterima.
2. Dari hipotesis kedua bahwa hasil analisis penerapan manajemen konflik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang. Ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  manajemen konflik adalah sebesar  $5,014\%$  dengan nilai signifikan  $0,000$  yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal  $0,05$ . Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel manajemen konflik adalah  $(5,014) >$   $t_{tabel}$   $(1,674)$  yang artinya bahwa variabel manajemen konflik secara signifikan

berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa yang kedua ( $H_2$ ) di terima.

3. Dari hipotesis ketiga bahwa hasil analisis penerapan secara simultan variabel etika kerja Islam dan manajemen konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 76,479% dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah Alpha 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesa ketiga yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan” adalah diterima. Sedangkan secara determinan dapat diketahui dari hasil perhitungan *Adjusted R Alpha* menunjukkan nilai sebesar 73,3%. Artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sebesar prosentase yang diperoleh.

## **5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perlu bagi perusahaan menekankan pada karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya selalu membudayakan kerja keras dengan memupuk sifat kejujuran karyawannya.

2. Dalam rangka pengembangan perusahaan, maka manajemen konflik perlu diterapkan secara maksimal serta perlu memahami lebih mendalam dan komprehensif tentang hakekat manajemen konflik bagi pengembangan perusahaan.

### **5.3. Penutup**

Demikianlah akhir dari tulisan ini dan tidak lupa dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, hidayah dan taufik Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran bagi para pembaca untuk perbaikan selanjutnya. Dan penulis berharap apa yang menjadi kelemahan dalam penulisan skripsi ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi mendatang.

Harapan penulis ,mudah-mudahan bisa memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi penulis maupun siapa saja yang dapat memetik ilmu, hikmah dan pengalaman dari tulisan ini. *Amin Yaa Robbal 'Alamin.*