

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Dari hipotesis pertama bahwa hasil analisis penerapan etika kerja Islam menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.24, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel etika kerja Islam adalah 1,074 sedangkan nilai t tabel adalah 2,007 yang lebih besar dibandingkan dengan t hitung ($1,074 < 2,007$). Kemudian nilai probabilitas untuk variabel etika kerja Islam terlihat lebih besar dari 0,05 ($0,288 > 0,05$).

Atau dengan kata lain H_1 yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan” adalah ditolak.

2. Dari hipotesis kedua bahwa hasil analisis penerapan kepemimpinan Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati. Ditunjukkan dengan nilai t hitung kepemimpinan Islam adalah sebesar 3,477 dengan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dibandingkan

nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t-tabel, nilai t hitung dari variabel kepemimpinan Islam adalah lebih besar ($3,477 > 2,007$) yang artinya bahwa variabel kepemimpinan Islam secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan” adalah diterima (tidak dapat ditolak).

3. Dari hipotesis ketiga bahwa hasil analisis penerapan secara simultan variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.24 bahwa F hitung sebesar 8,566 dengan taraf signifikan 5% adalah 3,18 dengan demikian nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel ($8,566 > 3,18$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05.

Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesa ketiga yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan” adalah diterima.

4. Pengaruh secara parsial dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien korelasi parsial yang terangkum dalam tabel 4.26, dimana koefisien determinan untuk etika kerja Islam adalah sebesar 14,9% dan kepemimpinan Islam adalah 43,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja

karyawan secara parsial sebesar 14,9%, sedangkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka R^2 (R square) adalah sebesar 0,251, yang artinya besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah sebesar 25,1%, sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5. Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui dengan melihat angka koefisien regresi, dimana dalam penelitian ini diketahui besarnya parameter standar koefisien *regresi* β_j variabel independen etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara berturut-turut sebesar 0,183 (X_1) dan 0,287 (X_2) dengan konstanta sebesar 14,199 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,199 + 0,183X_1 + 0,287X_2$$

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami adalah positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian setiap terjadi peningkatan kedua variabel independen tersebut diatas, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, kinerja karyawan konstan pada angka 14,199.

Nilai konstan (Y) sebesar 14,199 mengasumsikan bahwa variabel etika kerja Islam (X_1) dan variabel kepemimpinan Islam (X_2) jika nilainya

adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 14,199 dan jika Koefisien regresi X_1 (etika kerja Islam) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel kepemimpinan Islam (X_2) adalah konstan. Selanjutnya jika kepemimpinan Islam (X_2) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan anggapan variabel etika kerja Islam (X_1) adalah konstan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati, sebagai berikut:

1. Bagi KJKS/UJKS di wilayah kabupaten Pati diharapkan lebih meningkatkan etika kerja karyawan, profesionalisme kerja, fasilitas dan sebagainya, karena hal-hal tersebut memiliki andil dalam meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas karyawan.
2. Idealisme produk dan kinerja yang berdasarkan operasional Syari'at Islam harus terus dipertahankan dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, karena hal tersebut yang membedakannya dengan Lembaga Keuangan Konvensional.
3. Bagi Dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Pati untuk mendata semua KJKS/UJKS yang ada di wilayah kabupaten Pati lengkap dengan jumlah karyawan di dalamnya, agar mempermudah dalam penelitian.