

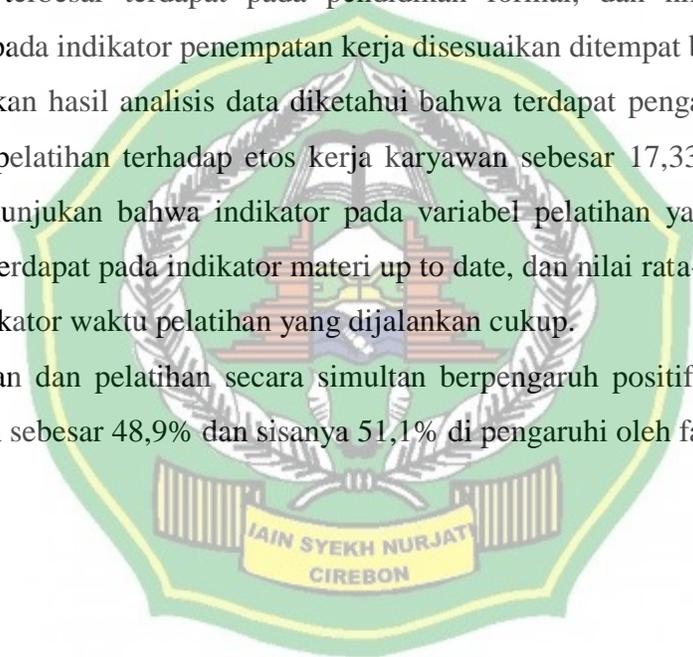
## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada BMT NU Sejahteramengenaipelatihan dan pendidikan yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan,maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan,variabel pendidikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 31,53%. Analisis dan olah data menunjukkan bahwa indikator pada variabel pendidikan yang memiliki rata-rata terbesar terdapat pada pendidikan formal, dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator penempatan kerja disesuaikan ditempat bidangnya.
2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel pelatihan terhadap etos kerja karyawan sebesar 17,33%. Analisis dan olah data menunjukkan bahwa indikator pada variabel pelatihan yang memiliki rata-rata terbesar terdapat pada indikator materi up to date, dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator waktu pelatihan yang dijalankan cukup.
3. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan etos kerja karyawan sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% di pengaruhi oleh faktor lain.



## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan, penulis mempunyai beberapa saran kepada pihak-pihak terkait yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memperoleh nilai terendah pada variabel pendidikan adalah penempatan kerja disesuaikan ditempat bidangnya, Maka dari itu untuk pihak BMT NU Sejahtera sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu, perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut supaya nanti dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut, dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan, maka dari itu BMT NU Sejahtera Melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan atau standaritas yang dibutuhkan oleh pegawai. Karena pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan etos kerja. Untuk itu BMT NU Sejahtera harus bisa memberi program pelatihan kepada karyawan yang masih awal-awal bekerja diperusahaan dengan pengetahuan yang masih minim, tentu perusahaan harus menerapkan pelatihan yang lebih matang untuk karyawannya, khususnya untuk karyawan yang ditempatkan tidak sesuai latar belakang pendidikannya atau tidak disesuaikan ditempat bidangnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memperoleh nilai terendah pada variabel pelatihan adalah waktu yang dijalankan pelatihan cukup. Maka dari itu BMT NU Sejahtera dapat melakukan pelatihan sebanyak-banyaknya kepada karyawan secara rutin atau berkala, dengan adanya pelatihan karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan atau hal-hal baru, oleh karena itu pelatihan yang diadakan ini untuk menunjang kinerja para karyawan baik yang baru atau sudah lama, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
3. Karena pada penelitian ini terdapat 51,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, hendaknya bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor-faktor lain tersebut untuk dijadikan dasar penelitian berikutnya dengan menambahkan teori yang relevan pada keadaan mendatang.