

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai T-statistik sebesar 3,815 yang melebihi 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai T-statistik sebesar 1,816 yang masih berada di bawah 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,069 yang melebihi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dan hanya sebagai dorongan internal saja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2,059 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 31,90 yang lebih tinggi dibandingkan dengan F tabel sebesar 4,20. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor saja

B. SARAN

1. Bagi Bank Muamalat Indonesia KCU Siliwangi Cirebon

Pihak manajemen diharapkan lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan etos kerja dan disiplin kerja, karena kedua faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan. Program internal seperti pelatihan budaya kerja, pembinaan nilai integritas, serta penegakan aturan kerja perlu ditingkatkan secara konsisten.

2. Bagi Karyawan dan Masyarakat

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Kesadaran untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan konsisten menjadi hal yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bahwa kualitas pelayanan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh perilaku kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat menggunakan variabel intervening/mediasi, agar penelitian berikutnya meneliti dengan judul yang sejenis dapat menganalisis variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pemerintah dan Regulator

Pemerintah dan regulator diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan melalui kebijakan dan program yang mendukung penguatan etos kerja dan disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, serta pengawasan terhadap implementasi standar kerja di lembaga keuangan.