

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 2.092 dengan nilai t tabel 1.665 dan nilai p value (sig) 0,040 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.092 > 1.665$).
2. Terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 3.023 dengan nilai t tabel 1.665 dan nilai p value (sig) 0.003 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3.023 > 1.665$).
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 2.489 dengan nilai t tabel 1.665 dan nilai p value (sig) 0.015 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.489 > 1.665$).
4. Terdapat pengaruh etos kerja OCB dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung dengan nilai F tabel dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini berarti F hitung lebih besar dari pada F tabel ($10.782 > 3.125$). Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0.284, hal ini berarti bahwa 28.4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu etos kerja OCB dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh antara etos kerja OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 28.4%, ini merupakan masih minim pengaruhnya dibandingkan pengaruh dari luar yaitu sebesar 71.6%.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menambah variabel selain tentang

etos kerja OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang didukung teori-teori atau penelitian terbaru.

2. Bagi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara harus dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja islami, *Islamic* OCB dan kepuasan kerja karyawan, selain itu juga terus menggali potensi karyawan yang ada agar dapat terus berkembang dan membangun perusahaan dimasa depan.

