

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya seperti diuraikan di bawah ini:

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh maka didapati bahwa kepuasan kerja karyawan secara simultan dipengaruhi signifikan oleh kepemimpinan, gaji karyawan, motivasi kerja islami, religiusitas, dan etika kerja islami. Sedangkan secara parsial tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung secara signifikan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan sebesar 0,837 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai Kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan BTN Syariah Yogyakarta.
2. Variabel Gaji Karyawan sebesar 0,244 dan nilai *p-value* sebesar 0,002. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka variabel Gaji Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya gaji yang tinggi dan adil yang diberikan kepada para Karyawan BTN Syariah sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Gaji yang didapatkan maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan para karyawan..

3. Variabel Motivasi Kerja Islami sebesar -0,009 dan nilai *p-value* sebesar 0,893. Dikarenakan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 maka variabel Motivasi Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya dalam melakukan pekerjaannya tidak semua karyawan setuju bahwa motivasi- motivasi yang didapatkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel Religiusitas sebesar 0,028 dan nilai *p-value* sebesar 0,764. Dikarenakan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 maka variabel Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, dalam bekerja Religiusitas seseorang tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja, tingkat keimanan atau tingkat keyakinan terhadap agamanya tidak ada hubungannya dengan Kepuasan Kerja yang dirasakan.
5. Variabel Etika Kerja Islami sebesar 0,040 dan nilai *p-value* sebesar 0,676. Dikarenakan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 maka variabel Etika Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, dalam bekerja etika kerja islami yang diterapkan para karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun penerapan
6. Variabel Kepemimpinan, Gaji Karyawan, Motivasi Kerja Islami, Religiusitas, dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada tabel 4.5.4 nilai uji F adalah sebesar 72.543 dengan *p-value* sebesar 0,000. Dikarenakan *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka variabel Kepemimpinan, Gaji Karyawan, Motivasi Kerja Islami, Religiusitas, dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **B. Saran untuk penelitian selanjutnya**

Saran-saran dimaksudkan agar selanjutnya penelitian-penelitian sejenis dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dan lebih komprehensif dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Karena hasil penelitian ini hanya dua variabel yang signifikan maka perlu adanya penelitian ulang dengan memaksimalkan jumlah responden yang diperlukan agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat dan representatif.
2. Penelitian selanjutnya masih dimungkinkan adanya penambahan variabel bebas yang lain untuk melihat factor- factor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

