

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai PT. BPR Syariah Kota Mojokerto adalah:

1. Terdapat pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama (Simultan) terhadap etos kerja (Y). Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 23,477 karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $23,477 > 3,20$ serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas yakni latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan secara parsial terhadap etos kerja pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Pada variabel latar belakang pendidikan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,094 dan nilai Sig. $> 0,05$. Sehingga, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,094 < 2,01174$ dan nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
3. Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja secara parsial terhadap etos kerja pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Pada variabel

pengalaman kerja diperoleh nilai Sig. sebesar 0,052 karena nilai Sig.< 0,05 yaitu $0,05 < 0,052$ maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu etos kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. PT. BPR Syariah Kota Mojokerto diharapkan untuk lebih mengembangkan kualitas karyawan dengan menambah program pelatihan yang berkelanjutan untuk potensi dari karyawan baik intelektual maupun spiritual begitu juga dengan kajian islam dimata masyarakat.
2. Bagi pegawai PT. BPR Syariah Kota Mojokerto diharapkan untuk meningkatkan etos kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tanggungjawabnya sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja karena jika etos kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan sumberdaya insani perusahaan tidak hanya variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tetapi penggunaan variabel lainnya yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh lebih kuat terhadap etos kerja.

