

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi atau perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pemberian motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan kepemimpinan yang baik,

tingginya pemberian motivasi kerja terhadap staff, dan keadaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dan kendala dengan lokasi. Semua responden tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga tiga minggu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari kuesioner yang didasarkan pada jawaban responden yang di isi langsung oleh Staff Credit Union Sauan Sibarrung sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner jawaban an dari staff Kredit union sauon sibarrung secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan, dan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan dalam penlitian ini, terdapat

beberapa saran dari peneliti agar dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Hasil penelitian ini hanya dapat menjadikan analisa pada objek penelitian yang terbatas pada Credit Union Sauan Sibarrung Toraja saja sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan dengan objek yang berbeda.
2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0.034. Artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 3.4%, sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan sebagainya serta diharapkan menggunakan obyek penelitian yang berbeda. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana koefisien determinasi yang sangat rendah, hal ini terjadi karena terdapat variabel lain yang berpengaruh signifikan namun tidak disertakan dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan sebagainya, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.