

**BAB V**

**SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

**PENELITIAN**

**A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembuktian hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta), lebih spesifiknya lagi pada BMT Beringharjo, BMT BIF, dan Bank Muamalat dengan jumlah 40 responden, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 2) “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 3) “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 4) “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 5) “Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”

- 6) “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 7) “Motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta”
- 8) “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta melalui motivasi kerja”
- 9) “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta melalui motivasi kerja”
- 10) “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta melalui motivasi kerja”

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut :

### 1. Bagi pimpinan

Pemimpin lembaga sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi dan konsultasi yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

### 2. Bagi karyawan

Para karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mempertahankan kinerjanya bahkan meningkatkannya lagi.

### 3. Bagi perusahaan

Perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 40, sedangkan Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta sangat banyak. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya sampel yang digunakan harus lebih banyak.
2. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuisisioner dan tidak dengan melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti.
3. Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah dan BMT. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian pada salah satunya saja, hal ini dikarenakan Bank Syariah dan BMT jelas memiliki budaya organisasi yang berbeda.
4. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan dalam kuisisioner serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan yang ada.