**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji F menyatakan variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
2. Hasil Uji t menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
3. Hasil Uji t menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2) diperoleh hasil sebesar 0,807 atau 80,7%. Artinya bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 80,7% terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sariah Sarana Aneka Jasa. Sedangkan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
6. **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa, diharapkan untuk terus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan, pemimpin memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya, memperhatikan mengembangkan motivasi pegawai dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan saat menjalankan tugas supaya dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti kompetensi, reward, budaya organisasi dan lain-lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu instansi pemerintahan maupun swasta.