

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,128 dengan nilai Signifikan 0,001. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika gaya kepemimpinan pada karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia tinggi maka akan terjadi peningkatan semangat kerja.

Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,362 dengan nilai Signifikan 0,000. Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, jika komunikasi yang diberikan pada karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia tinggi maka akan terjadi peningkatan semangat kerja. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,212 dengan nilai Signifikan

0,000. Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jadi, jika motivasi kerja karyawan Pt. Indah Furniture Indonesia tinggi maka akan terjadi peningkatan semangat kerja.

Secara simultan atau bersama-sama semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada $F_{hitung} (523,572) > F_{tabel} (2,74)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan untuk hasil uji *R Square* menunjukkan angka 0,759. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indah Furniture Indonesia sebesar 75,9%, sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dari data di atas menunjukkan bahwa paling berpengaruh terhadap semangat kerja adalah komunikasi kerja, Komunikasi menurut Handoko (2001) proses pemindahan pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang ke orang lain. Adanya komunikasi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Maka peningkatan komunikasi sangat di perlukan oleh perusahaan untuk semangat kerja, agar karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Maka semangat kerja sangat penting untuk PT. Indah Furniture Indonesia, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai

agar memberikan semangat diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

2. Saran ke peneliti selanjutnya, Untuk penelitian yang akan datang disarankan bagi peneliti lain untuk menambah variabel independen yang lain selain semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen semangat kerja, perilaku supaya lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi perilaku semangat kerja, seperti kedisiplinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi yang diduga dapat mempengaruhi variabel perilaku semangat kerja supaya lebih melengkapi penelitian ini. berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 75,9%, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan mencari variabel lain yang lebih kuat yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti: variabel disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.