

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan di CV Qirana maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang meliputi dalam pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 0,076 dan sig-t (0,940), hasil uji hipotesis mengatakakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV Qirana.
2. Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan yang meliputi dalam pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 5,414 dan sig-t (0,000), hasil uji hipotesis mengatakakan bahwa kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV Qirana.
3. Motivasi terhadap semangat kerja karyawan yang meliputi dalam pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 8,078 dan sig-t (0,000), hasil uji hipotesis mengatakakan bahwa motivasi mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV Qirana.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan di CV Qirana maka peneliti memberikan saran yaitu :

a. Bagi Perusahaan

1. Kompensasi mempengaruhi semangat kerja dengan skor terbesar pada upah yang diterima sesuai harapan karyawan. Pemenuhan upah dan gaji yang sesuai harapan tetap dipertahankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas – fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan, dll.
2. Motivasi mempengaruhi semangat kerja dengan skor terbesar pada perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan peneliti ini yang mempengaruhi semangat kerja, atau dengan menambahkan variabel dan indikator-indikator baru atau faktor lain mengingat variabel bebas dan pengaruhnya terhadap

variabel terikat. Mengingat nilai determinasi adalah sebesar 098,1% variasi dari semangat kerja di dalam penelitian dapat dijelaskan melalui regresi ini. Sedangkan pada sisanya yaitu sebesar 1,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

