

# **BAB V**

## **PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hal-hal analisis dan pembahasan hasil penelitian bab VI maka dapat di dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis pertama memperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifiksn 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,793 yang lebih besar dan t table sebesar 1,98472 maka  $H_0$  ditolak,berdasarkan hasil perolehan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- 2.Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis kedua memperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat 0,05 dan nila t hitung sebesar 4,144 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,98472 mka  $H_0$  ditolak.Berdasarkan hasil perolehan tersebut mengambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Semangat Kerja (X2) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- 3.Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau yang disebut sebagai uji F memperoleh nilai signikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat sebesar 0,05 dan nilai F hitung sebesar 23,294 yang lebih besar dan F tabel sebesar 3,09.Maka hasil perolehan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahawa Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa besarnya berpengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,6% diberikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi dan suasana lingkungan kerja.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis menyajikan beberapa implikasi manajerial yang layak untuk mempertimbangkan, yakni :

1. Penulis juga berharap pihak PT.ACE Hardware adalah seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka pemimpin dari perusahaan diupayakan untuk dapat mengembangkan langkah-langkah yang berpotensi efektif bagi organisasi dan mampu meningkatkan perhatian pada sikap karyawan atas pekerjaannya.
2. Penulis juga berharap pihak PT.ACE Hardware Adalah kerja sama dan disiplin kerja dalam semangat kerja harus ditingkatkan agar tercapainya hasil kerja yang maksimal dan terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan, sehingga karyawan dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain dan kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literature mengenai pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.