

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,139 > 1,670$  dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$ .
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,036 > 1,670$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ .
3. Variabel Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji-F dimana nilai  $F_{hitung} = 21,297$  dan  $F_{tabel} = 2,76$ . Karena  $21,297 > 2,76$  dan tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .
4. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,419, yang berarti X1 dan X2 menjelaskan pengaruh variabel Y sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karena kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cab. Medan, oleh karena itu pimpinan harus mampu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan dimana pimpinan tersebut mampu meningkatkan Semangat Kerja karyawan lewat imbalan yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja dalam PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cab. Medan. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan Kepuasan kerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya karena akan mempengaruhi Semangat kerja sehingga karyawan tetap semangat dan loyal untuk kerja di perusahaan.
3. Semangat kerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cab. Medan akan tercipta jika pimpinan mampu mengerti dan memotivasi karyawan sehingga karyawan akan mengikuti pemimpin dan karyawan akan semangat melakukan setiap tanggung oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan semangat kerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

4. Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja. Maka penulis memberi saran kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti kompensasi, komitmen, pengembangan karir untuk diteliti pada masa yang akan datang.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY