

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan mengacu pada rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Semangat Kerja (X) pada karyawan UD. Karya Abadi Kediri UD. Karya Abadi Kediri memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 31,67 dan standar deviasi sebesar 3,808. Berdasarkan nilai mean 31,67 maka dapat disimpulkan bahwa faktor semangat kerja termasuk dalam kategori cukup karena berada di antara skor 29,77 dan skor 33,57.
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Karya Abadi Kediri UD. Karya Abadi Kediri memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 35,52 dan standar deviasi sebesar 4,123. Berdasarkan nilai mean 35,52 maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja karyawan termasuk dalam kategori cukup karena berada di antara skor 33,46 dan skor 37,58.

Melalui uji regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara semangat kerja dan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besarnya konstanta (a) yang bernilai 12,361 dan nilai koefisien regresi (b) 0,731 sehingga dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 12,361 + 0,731X$. Melalui uji T juga dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,715. Dimana t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$) atau ($t_{hitung} \leq -t_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UD. Karya Abadi”. Melalui uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,456, yang artinya variabel bebas semangat kerja (X) dapat diterangkan dan mempengaruhi variabel bebas kinerja karyawan (Y) sebesar 45,6%. Sisanya yaitu sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan, yaitu sebagai berikut:

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan evaluasi mengenai alasan terbesar tingkat kinerja karyawan di UD. Karya Abadi bisa naik ataupun turun. Diharapkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dibutuhkan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam menunjang tingkat kinerja karyawan UD. Karya Abadi Kediri.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang lain disarankan untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain. Sebagaimana masih terdapat variabel-variabel lain untuk diteliti selain semangat kerja diantaranya yaitu kecakapan kerja, pengalaman kerja, kecukupan waktu kerja, lingkungan kerja dan pemahaman pekerjaan.