

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data yang diuraikan pada bab IV diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis uji t untuk variabel gaya kepemimpinan spriritual diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $4,702 > 2,0075$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Berdasarkan hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,974 > 2,0075$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Berdasarkan hasil analisis uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $5,032 > 2,0075$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Berdasarkan hasil analisis uji f didapatkan nilai signifikansi residual  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar  $162,1 > 2,79$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan spritual, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

#### **B. Saran**

Menurut kesimpulan yang telah diuraikan di atas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada CV Bukit Sanomas adalah sebagai berikut:

1. Bagi BMT

Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan contoh kinerja yang bagus serta memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan serta akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam bentuk memberikan ide, wawasan, saran atau gagasan yang membangun dan memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan sehingga meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan perusahaan sehingga sesuai dengan keterampilan dalam bekerja sesuai dg pekerjaan karyawan.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dll.