

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Dari seluruh penjelasan yang telah dibuat dapat ditarik sebuah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan nagari Kudo-kudo Inderapura
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan nagari Kudo-kudo Inderapura
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan nagari Kudo-kudo Inderapura

5.2. Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam sebuah penelitian tentu memiliki keterbatasan dalam penelitiannya, begitupun dengan penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut agar bisa dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Dalam penelitian ini variabel independen terbatas pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja.
2. Dalam penelitian ini terbatas pada satu nagari yaitu nagari Kudo-kudo Innderapura , pada penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah nagari dalam penelitian untuk dapat jangkauan penelitian yang lebih luas.

5.3. Implikasi Penelitian

1. Implikasi untuk manajemen organisasi
 - a. Manajemen organisasi harus mempertimbangkan pengaruh gaya kepemimpinan pada semangat kerja karyawan. Manajemen harus memperhatikan bagaimana mereka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan agar dapat lebih memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka.
 - b. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, manajemen organisasi masih harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.
 - c. Manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti insentif dan kebijakan perusahaan. Kebijakan yang adil dan insentif yang menarik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Implikasi untuk karyawan
 - a. Karyawan harus memahami bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Oleh karena itu, mereka harus berusaha mencari cara untuk meningkatkan semangat kerja dengan bekerja sama dengan atasan mereka.
 - b. Karyawan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memastikan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja mereka.

3. Implikasi untuk penelitian selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh faktor lain pada semangat kerja karyawan, seperti komunikasi interpersonal dan pelatihan kerja.

b. Penelitian selanjutnya juga dapat mengevaluasi hubungan antara faktor-faktor yang diteliti, seperti hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada semangat kerja karyawan.

Dengan demikian, implikasi penelitian tersebut dapat membantu manajemen organisasi dan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dalam organisasi, serta memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.