

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 3,288 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,015 dan signifikansinya $0,002 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 2,431 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,015 dan signifikansinya $0,019 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 2,054 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,015 dan signifikansinya $0,046 < 0,05$.
4. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 16,856 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,015 dan signifikansinya $0,000 < 0,05$.

5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 2,146 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,015 dan signifikansinya $0,037 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan pihak PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang, maupun ilmu pengetahuan selanjutnya di sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang hendaknya jangan sampai mengabaikan motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, dan kompensasi terhadap karyawan karena hal tersebut tentu akan berdampak baik pada kinerja karyawan dan karyawanpun akan semangat dalam bekerja sehingga perusahaan dapat melakukan operasional dengan maksimal.
2. Bagi peneliti lain diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan kinerja karyawan dan mencari responden dengan cara yang lebih efektif dan tepat.