

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada data responden yang diperoleh dari karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam maka disimpulkan:

1. Berdasarkan uji nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,450 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam;
2. Berdasarkan uji nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 6,036 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam;
3. Disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar 154,882 > F_{tabel} sebesar 3,06 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil

dari pada 0,05 maka disimpulkan disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas diberikan saran :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Disarankan pihak perusahaan melakukan pengawasan dengan baik terhadap disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memberi teguran, sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melanggar
 - b. Disarankan karyawan lebih berusaha meningkatkan kinerja pada lingkungan tugas masing-masing
 - c. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan bagaimana karyawan bekerja dan berkomunikasi dilingkungan kerja mereka

2. Bagi peneliti lainnya :
 - a. Bagi peneliti lain dapat memperbaiki selanjutnya dalam keterbatasan pada penelitian ini.
 - b. Kepada peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian lanjutan penulis mempersilahkan menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan bisa memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dianggap

mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, dukungan organisasi dan lain sebagainya.