

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang

1. Hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $5,254 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
2. Hasil perhitungan uji t variabel komunikasi memiliki nilai t hitung $2,960 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikan sebesar $0,04 < 0,05$ artinya secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
3. Hasil perhitungan uji F variabel disiplin kerja dan komunikasi memiliki nilai F hitung $33,740 > t$ tabel $3,97$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ artinya secara simultan disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang diharapkan untuk terus meningkatkan kedisiplinan kerja pada setiap karyawan, karena terbukti bahwa hasil dari jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu merupakan pernyataan dengan persentase setuju yang rendah,

usaha yang dapat dilakukan diantaranya dengan pemberlakuan disiplin kerja yang bersifat korektif oleh pimpinan perlu ditingkatkan dengan mengkomunikasikannya pada semua karyawan dalam bentuk panduan perilaku kedisiplinan yang baik.

2. PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang diharapkan untuk terus meningkatkan hubungan kerja baik antar karyawan atau ke pimpinan, usaha yang dapat dilakukan yaitu komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian informasi yang akurat sesuai dengan alur informasi yang telah ditetapkan juga harus lebih ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.