# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

* 1. Komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
	2. Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
	3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
	4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

64

# Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

* 1. PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari diharapkan dapat membuat komunikasi menjadi lebih efektif antar sesama rekan kerja untuk menciptakan suasana yang akrab antara seluruh anggota perusahaan melalui kegiatan bersama, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik di dalam perusahaan.
	2. PT KAI Unit Depo Mekanik agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.
	3. PT KAI Unit Depo Mekanik harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan, akan mendapat *reward* dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang dutetapkan perusahaan, akan menerima hukuman dalam bentuk teguran sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
	4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain

yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu instansi pemerintah maupun swasta.