

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Komunikasi pada PT. Adovelin Raharja Palembang berdasarkan indikator kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor yang tertinggi yaitu tingkat pemahaman pesan. Adapun indikator terendah yaitu perubahan sikap. Komunikasi yang terjadi di PT. Adovelin Raharja Palembang berada pada kategori cukup baik.
- b. Komitmen pada PT. Adovelin Raharja Palembang berdasarkan indikator afektif, continue dan normatif secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor yang tertinggi yaitu afektif. Adapun indikator terendah yaitu indikator normatif. Komitmen karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang berada pada kategori cukup baik.
- c. Kompetensi pada PT. Adovelin Raharja Palembang berdasarkan indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, sikap dan minat secara keseluruhan tergolong cukup baik. Nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator pengetahuan. Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada indikator minat. Kompetensi pada PT. Adovelin Raharja Palembang berada pada kategori cukup baik.

- d. Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian secara keseluruhan tergolong cukup baik. nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator kualitas kerja dan kuantitas. Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada indikator ketepatan. Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang berada pada kategori cukup baik.
2. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.
 3. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.
 4. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.
 5. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi, komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel komunikasi yaitu perubahan sikap. Maka saran untuk PT. Adovelin Raharja Palembang perlu adanya komunikasi yang lebih baik kembali. Dengan cara Seperti ketika atasan memberikan pesan atau perintah kepada karyawan mengenai

pekerjaan, perlu menyampaikan dengan bahasa yang mudah dimengerti atau dengan cara bertutur kata yang positif sehingga karyawan akan merespon pesan apa yang telah disampaikan oleh atasan, sehingga perubahan sikap karyawan akan lebih ke arah yang baik serta akan melakukan apa yang diperintahkan.

2. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel komitmen yaitu komitmen normatif. Maka saran untuk PT. Adovelin Raharja Palembang karyawan lebih dilibatkan dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa dirinya diberikan kepercayaan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dan akan membuat karyawan semangat dalam bekerja. Hal tersebut akan membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan berkeinginan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel kompetensi yaitu minat. Hal ini perlu diperhatikan karena kemungkinan ada suatu hal dari beberapa karyawan yang tidak terlalu minat dalam pekerjaannya. Maka saran untuk PT. Adovelin Raharja Palembang memberikan kesempatan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dan juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga akan meningkatkan minat atau keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan.
4. Berdasarkan nilai indikator terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu. Maka saran untuk PT. Adovelin Raharja Palembang lebih diperhatikan kembali ketepatan kerja karyawan dengan baik dan

tegas. Dengan cara penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan yang lain merugikan perusahaan dan akan membuat pekerjaan terasa lebih efektif dan efisien.

5. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.