

BAB 5

SIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya mengarah pada penelitian sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja, bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan bank BCA.
2. Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja, bahwa kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan bank BCA.
3. Komunikasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja, bahwa variabel komunikasi dan kompetensi memiliki korelasi yang mempengaruhi kinerja pada karyawan BCA.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan ditengah pandemi *Covid-19* yang membuat beberapa hal dalam pelaksanaan penelitian ini terhambat.
2. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *online* melalui *google form* sehingga waktu tunggu agar kuesioner memenuhi jumlah yang diinginkan relatif cukup lama.
3. Variabel Komunikasi, Kompetensi, dan Kinerja dapat digali dengan lebih mendalam lagi dan dengan pembahasan yang lebih praktis, Namun terdapat keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian ini

5.3. Saran

5.3.1. Saran Akademis

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian berikutnya sehingga mampu memberikan manfaat dalam bidang akademis khususnya pada manajemen sumber daya manusia sehingga pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menggali metode manajemen sumber daya manusia yang sedang berlangsung.
2. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya variabel komunikasi dapat diteliti lebih mendalam, hal tersebut dapat dicapai dengan cara menjadikan sub-variabel komunikasi menjadi variabel baru dalam penelitian selanjutnya.
3. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan komunikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai variabel, dapat menggunakan responden manajer supervisi atau jabatan setara agar dapat memperoleh hasil yang lebih akurat.

5.3.2. Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran untuk rekomendasi sebagai berikut :

1. Pada variabel komunikasi nilai terendah terdapat pada indikator “Saya menginformasikan kepada atasan mengenai pekerjaan apa yang saya lakukan, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana saya untuk waktu mendatang” (K5), hal ini menandakan bahwa karyawan BCA harus meningkatkan komunikasi secara vertikal kepada atasan terutama dalam hal pekerjaan yang sedang dilakukan, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
2. Pada variabel Kompetensi nilai terendah terdapat pada indikator “Saya memiliki kemampuan fisik dan respons yang mendukung pekerjaan saya” (KO2), hal ini menandakan bahwa karyawan BCA harus meningkatkan kemampuan fisik serta respon dalam korelasinya dengan pelaksanaan pekerjaan.

3. Pada variabel Kinerja nilai terendah terdapat pada indikator “Saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan saya” (KI3) dan pada indikator “Saya memiliki kreatifitas dalam tindakan saya untuk menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pekerjaan saya”(KI4). Hal ini menandakan bahwa karyawan BCA harus meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan yang ada, selain ini karyawan BCA perlu meningkatkan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini mungkin terjadi karena pekerjaan di bank yang biasanya cenderung monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiarsi, G. R., & Wakas, J. E. (2018). Komunikasi Vertikal dalam Servant Leadership Kadis Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon. *Jurnal Komunikasi Global*.
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*
- Bagus, D, I dan I. W. Mudiarta . (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6(2).
- Becker, & Ulrich, D. (2010). *The HR Scorecard – Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kerja*. Jakarta: Esensi Erlangga.
- Batubara, A.K. (2016). Aliran informasi dalam organisasi perpustakaan. *NBER Working Paper Series*.
- Fajar, M. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kistoyo. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. *Thesis Program Pascasarjana*. Universitas Sebelas Maret
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12.
- MC.Clelland, D. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "intelligence."* , Massachusetts : Boston.
- Melani, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan. *Artikel Publikasi Ilmiah*. Universitas Sriwijaya. Fakultas Ekonomi.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P, (2011). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat*, Jakarta : Refika Aditama.
- Pakdede, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal FEB USRM*. Manado.
- Prabowo, D (2012) Analisis Model Antrian Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Pembantu Cimahi. *Thesis*, Universitas Pendidikan Indonesia.

- Purnomo, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4 (02)
- Purnomo, (2016). Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV.Wade Group.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta:Erlangga.
- Rahmadian, R. (2013). Analisis Antian Teller Bank Mandiri Kantor Cabang Bekasi Juanda. *Thesis*, Universitas Gunadarma.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Rumokoy, F., Lapian, S., & Sangkay, R. (2016). the Influence of the Compensation and Training Toward Employee Performance At Bni 46 Manado Branch. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi 16). Jakarta : Salemba Empat.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. New Jersey : John Wiley & Sons,Inc.
- Sinambela, L. P, (2012), *Kinerja Pegawai dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Siyoto, Sandu., dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sriwidodo, U. dan A. Budi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (4).
- Sulistyaningsih, A. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, *Locus Of Control* Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Excellent* : 1
- Susanto, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Thesis*, Universitas Pasundan Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*

Widjaja, H A. W. (2010). *Komunikasi (Komunikasi dan Humas)*. Cetakan ke enam.
Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.