

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data dalam penelitian mengenai pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan uji F hitung sebesar 7,229 yang berarti hasil uji penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan hasil F_{tabel} yaitu $7,229 > 2,50$ dan nilai signifikansi memperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Antar Pribadi yang terdiri dari Keterbukaan (X1), Empati (X2), Sikap Mendukung (X3), Sikap Positif (X4), Kesetaraan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMAK Frateran Malang. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 atau 53,0% yang artinya 53% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi antar pribadi sedangkan 47% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar kecerdasan emosional. Dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 6,702 + (-0,217X1 + 1,258X2 + 0,367X3 + 0,061X4 - 0,406X5)$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui bahwa secara parsial Empati (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMAK Frateran Malang, dibuktikan dengan nilai t hitung 4,381 lebih besar dari t tabel 2,03452. Sedangkan Keterbukaan (X1), Sikap Mendukung (X3), Sikap Positif (X4), Kesetaraan, (X5) berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMAK Frateran Malang, dibuktikan dengan nilai t hitung dari X1, X3, X4, X5 secara berurutan yaitu (-1,021, 1,275, 0,368, -1,706) lebih kecil dari t tabel 2.03452, dan nilai signifikansi t (0,315, 0,000, 0,211, 0,715, 0,098) lebih besar dari alpha 0,05.

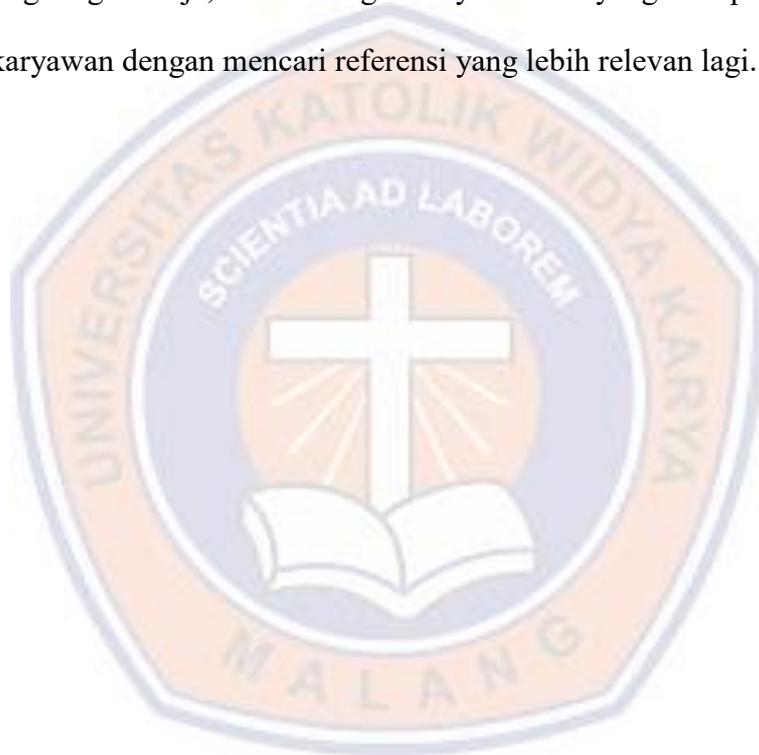
3. Empati (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada SMAK Frateran Malang karena memiliki nilai beta paling tinggi yaitu sebesar 4,381

B. Saran

1. Empati yang sudah ada pada setiap guru dan karyawan di SMAK Frateran Malang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Empati yang dimiliki perlu ditingkatkan lagi guna mendorong kinerja karyawan agar semakin optimal. Perlu diperhatikan bagi guru maupun karyawan yang memiliki empati yang tinggi perlu diberikan apresiasi agar dapat terus terjaga dan menjadi inspirasi bagi rekan kerja yang lainnya.
2. Keterbukaan, Sikap Mendukung, Sikap Positif, dan Kesetaraan yang dimiliki oleh setiap individu guru dan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menjadi perhatian khusus bagi pihak sekolah dan perlu adanya evaluasi organisasi atau evaluasi pribadi terkait Komunikasi Antar Pribadi terhadap Kinerja Karyawan. Guru dan Karyawan perlu meningkatkan komunikasi antar pribadinya dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terkhusus bagi para guru dan karyawan yang sering berinteraksi dengan para siswa-siswi agar perilaku komunikasi antar pribadi yang baik ini

dapat dicontoh dalam kehidupan sehari-hari. Tak hanya itu, komunikasi antar pribadi yang baik juga perlu ditingkatkan supaya ketika sekolah mengadakan kerjasama kepada pihak diluar sekolah dapat berjalan dengan bagus dan memberikan kesan yang baik.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya yaitu meneliti variabel lainnya atau menambah variabel independen lainnya seperti pengembangan dan lingkungan kerja, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mencari referensi yang lebih relevan lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (E. Risanto (ed.); 1st ed.). PENERBIT ANDI.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Ghofar, A., Akbar, M., & Luddin, M. (2019). *The Effect of Interpersonal Communication, Self Engagement and Organizational Commitment toward The Employee Performance. IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 2(2), 30–44. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.02.02.04>
- Ginting, E. A., & Pasaribu, A. S. (2019). Komunikasi Antar Pribadi Staf Pemberitaan Terhadap Kualitas Berita Di LPP TVRI Sumut. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 4, 93–106.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa *PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat.* 3(1), 120–135.
- Irwansyah. (2017). *Komunikasi Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Katidjan, P. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 156948.
- Kayode, B. K. (2018). *The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.* 19.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar.* 6(7), 3540–3569.
- Prabasari, I. G. A. M., Martini, L. K. B., & Suardika, N. (2018). *The Effect of Communication and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees PT. PLN (Persero) Distribution of Bali. International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 21014–21025. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/586>
- Purba, R. (2018). *The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. PINISI Discretion Review*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.26858/pdr.v2i1.13231>

- Rahmania, N. Z., & Pamungkas, I. N. . (2019). Komunikasi Interpersonal Komunitas Online www.rumahtaaruf.com. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 3(1), 51. <https://doi.org/10.24198/jmk.v3i1.12032>
- Ramadhani, T., & Septa, D. (2020). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*, 18916.
- Sari, S. N., & Marajari, M. R. (2019). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Pustakawan Dengan Pemustaka Pada Layanan Sirkulasiperpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Supranto, J., & Limakrisna, H. N. (2019). *Petunjuk Praktis Peneitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Thesis dan Disertasi*.
- Suwatno. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Salemba Empat.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Uhing, Y., & Mandagie, A. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 344–354.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Zerihun, T. A., Garau, M., & Helvik, B. E. (2020). *Effect of Communication Failures on State Estimation of 5G-Enabled Smart Grid*. *IEEE Access*, 8, 112642–112658. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3002981>