

BAB 5
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta didukung oleh data yang diperoleh dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal yang Efektif (X) terdiri dari Keterbukaan (X1), Empati (X2), Dukungan (X3), Sikap Positif (X4) dan Kesetaraan (X5) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol (Y). Hal ini terbukti dari nilai (F_{hitung}) adalah sebesar $3,495 > 2,386$ (F_{tabel}) dengan nilai ($Sig.$) sebesar $0,008 < 0,05$ ($alpha$). Persamaan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: $Y' = 10,366 + (-0,005) + 0,054 + 0,559 + 0,620 + (-0,306)$ dengan nilai $R^2 = 0,244$ (24,4%)
2. Nilai hasil uji t diperoleh Dukungan (X3) dengan nilai $0,045 < 0,05$ dan Sikap Positif (X4) dengan nilai $0,004 < 0,05$ ($alpha$) maka keduanya berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol (Y). Sedangkan Keterbukaan (X1) dengan nilai $0,986 > 0,05$ Empati (X2) dengan nilai $0,831 > 0,05$ dan Kesetaraan (X5) dengan nilai $0,183 > 0,05$ dengan ($alpha$) maka ketiganya tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, dari hasil uji t membuktikan bahwa semua variabel dari Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal yang Efektif (X) memiliki perbedaan signifikansi pengaruh secara parsial.

3. Dari hasil uji yang telah dilakukan, Sikap Positif (X4) memiliki Beta Terstandarisasi (0,418) dibanding Keterbukaan (-0,002), Empati (0,032), Dukungan (0,030) dan Kesetaraan (-0,209). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Sikap Positif (X4) adalah variabel dari Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal yang Efektif (X) dengan pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol (Y).

B. Saran

1. Meskipun sikap Keterbukaan dan Kesetaraan memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja, diharapkan setiap Bapak Ibu Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol semakin bersedia membuka diri, membagi informasi, dan mendengarkan pesan rekan kerja serta merespon dengan jujur demi peningkatan kinerja yang optimal.
2. Empati memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Kemampuan untuk bersikap memahami lawan bicara secara emosional perlu untuk terus dipupuk oleh Bapak Ibu Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol. Sehingga diharapkan suasana persaudaraan dan rasa kekeluargaan dapat menjadi sarana dalam peningkatan kinerja di masa depan.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

3. Perlu untuk saling memberikan dukungan yang tulus dan sikap positif antar Bapak Ibu Guru dan Pegawai SMK Negeri 1 Gempol. Seperti memuji hal-hal positif yang dilakukan oleh lawan bicara, mengekspresikan kepuasan atas kreatifitas kerja dan prestasinya, tersenyum, dll. Sehingga setiap pribadi mampu mengembangkan diri serta termotivasi untuk semakin fokus dalam hal yang positif demi meningkatkan kinerjanya di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung. A. A. P. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Enjang, A. S. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Fajar, M. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lukiati, K. 2009. *Ilmu Komunikasi: Perspektif, Proses dan Konteks*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, A. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, J. 2011. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riswadi. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Santoso, S. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, S. W. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

- Soyomukti. N. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta.
- Suranto, A.W. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widjaja, W. 2010. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.