

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan departemen *showroom* pada Royal ATK I, Malang dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pengaruh komunikasi yang efektif yang terdiri dari, Pemahaman X1, Kesenangan X2, Pengaruh Pada Sikap X3, Hubungan Yang Baik X4, dan Tindakan X5 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Royal ATK I, Malang secara simultan dan parsial hal ini terbukti dari F hitung sebesar $76,234 > 2,61$ (F tabel) nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan persamaanya, $Y = 0,867 + 0,853X_1 + 0,597X_2 + 0,577X_3 + 0,742X_4 + 0,186X_5 + 2,439$. Dengan nilai koefisien determinasinya menunjukkan sebesar 0,897 artinya sebesar 89.7% kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh adanya komunikasi yang efektif yang terdiri dari indikator pemahaman (X1), kesenangan (X2), pengaruh pada sikap (X3), hubungan yang baik (X4), dan tindakan (X5). Sedangkan sisanya 10,3% ditentukan oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - a. Berdasarkan hasil uji F Secara simultan menunjukkan F hitung $> F$ tabel dengan nilai F hitung ($76,234$) $> F$ tabel ($2,61$) artinya bahwa secara simultan komunikasi yang efektif yang terdiri dari indikator pemahaman(X1), kesenangan (X2), pengaruh pada sikap (X3), hubungan yang baik (X4), dan tindakan (X5) berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen showroom pada Royal ATK I, Malang.

- b. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan secara parsial bahwa komunikasi yang efektif yang terdiri dari indikator pemahaman (X2), kesenangan (X2), pengaruh pada sikap (X3), hubungan yang baik (X4), dan tindakan (X5) memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, itu berarti komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *showroom*.
2. Pengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai mutlak (absolut) *standardized* koefisien yang paling besar (Lihat Tabel 4.16). Hasil estimasi yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki *standardized* koefisien terbesar adalah X1 sebesar 0,431. Dengan demikian X1 memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Y.

B. Saran

1. Bagi CV. Royal Jaya/Royal ATK I, untuk meningkatkan intensitas pertemuan formal antar unit kerja seperti rapat terjadwal untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan maupun perusahaan. Sehingga dapat tercapai komunikasi yang lebih baik dan terbuka.
2. Meningkatkan hubungan dan komunikasi antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outbond* atau *family gathering*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakrya.
- Badui Kurniawan, 2017. *Pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Pondok Indah*. Fakultas Teknik. Universitas Pamulang: Tangerang Selatan
- Dwi Agung Setiyanto, 2016. *Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi askara: Jakarta.
- Joseph A. Devito, 2011. *Komunikasi antar manusia*. Pemulang-Tangerang selatan : Karisma Publishing Group.
- Kriyantono. 2008. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Kencana Pernada Media Group: Jakarta.
- Mulyana. Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta.
- Nanawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nurjaman, dan Uman. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung : CV. Postaka Setia.
- Prawirosentono, 2008. MSDM. *Kebijakan Kinerja Karywan*. BPFE: Yogyakarta
- Ruslan. 2008. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, dan sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Suharti. 2015. *Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Gigi dan Mulut*. Fakultas kedokteran Gigi Universitas Trisakti. Universitas Pamulang: Tangerang Selatan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi & Penelitian*. Jakarta. Penerbit : salemba empat.

http://etheses.uin-malang.ac.id/2261/7/10520035_Bab_3.pdf

<https://ilmumanajemenindustri.com/elemen-elemen-dalam-proses-komunikasi-communication-proces>

<http://etd.repository.ugm.ac.id>

<https://formasiberita.blogspot.com/2018/10/dimensi-dan-indikator-kinerja-menurut.html>

