

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komunikasi organisasi terdiri atas komunikasi Kebawah (X1), komunikasi Keatas (X2), serta komunikasi Horizontal (X3) mempengaruhi secara simultan ataupun secara bersamaan kepada kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Merapi Agung Lestari. Hal ini ditunjukkan dari hasil penilaian responsive senilai $0.000 < 0.05$ serta nilai f-hitung $38,756 > f\text{-tabel } 2,72$. Persamaan pada regresi linier berganda dihasilkan yakni : $Y = 3,035 - 0,221 X1 + 0,541 X2 + 528 X3$. Serta nilai koefisien determinasi sebesar 58,8%
2. Berdasarkan uji t, pengaruh secara parsial bisa dideskripsikan yakni :
 - a. Komunikasi kebawah (X1) tidak mempengaruhi responsif dengan terikat kepada kinerja karyawan (Y) pada PT. Merapi Agung Lestari Malang. maka dilihat lewat nilai t secara parsial dengan jumlah $0,051 > \text{dibanding } 0,05$ serta t-hitung $- 1,978 < \text{dibanding } t\text{-tabel } 1,989$.
 - b. Komunikasi keatas (X2) berpengaruh signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan (Y) bagi PT Merapi Agung Lestari Malang. Hal tersebut dibuktikan pada nilai signifikansi sebesar $0.000 < \text{dibanding } 0,05$ serta t-hitung $4,570 > \text{dibanding } t\text{-tabel } 1,989$.
 - c. Komunikasi horizontal (X3) berpengaruh secara parsial kepada unjuk kerja karyawan (Y) PT Merapi Agung Lestari Malang. Hal tersebut dilihat pada nilai responsif senilai $0,000 < \text{dibanding } 0,05$ dan t-hitung $4,722 > \text{dari } t\text{-tabel } 1,989$

3. Variabel Komunikasi Keatas (X2) mempengaruhi dominan kepada variabel unjuk kerja karyawan (Y). maka mengarah pada hasil standardized of coefficient beta dengan terbesar sebesar 0,541 dan T hitung sebesar 4,570.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dikemukakan sebuah saran bagi PT. Merapi Agung Lestari Malang sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan tidak hanya mengandalkan komunikasi organisasi yang formal dan prosedural tetapi hendaknya diperhatikan juga komunikasi informal untuk lebih meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan dan antar sesama karyawan seperti percakapan pribadi pada jam istirahat kerja, kegiatan berolahraga atau kegiatan wisata bersama.
2. Saran bagi pengujian berikutnya mungkin mempertimbangkan untuk menambah faktor lainnya supaya dapat memperoleh komponen terhadap pengujian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Putu Agung. 2012. Metodologi penelitian bisnis. Malang. Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Badu, Djafri. 2017. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gorontalo. Ideas Publishing
- Bahri, Syaiful Bahri. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. Penerbit ANDI (Anggota Ikapi)
- Candra Wijaya. 2017. Perilaku Hirarki. Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Ketut, Gede. 2017. *Pengantar Perilaku Hirarki*. Denpasar Timur. CV. Setia Bakti
- Lubis, Lumbanraja, Darmawanty. 2018. The impact of initiative behavior, communication and work inspiration on The Representatives Execution At Kopertis Religion I In The North Of Sumatera. Sumatera Utara: Global Diary of Scientific and Innovation Exploration
- Masram, Muah. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher
- Ngusmanto, Dr. Ngusmanto. 2017. Teori perilaku organisasi publik. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Nugraha, Priyambodo. 2019. The Impact of Work Discipline, Coordination, and Correspondence on Worker Execution at the Curug Flight Office Alignment Center In Tangerang Indonesia. Jakarta: Ilomata International Journal of Social Science
- Rifai, Wijaya. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan. Perdana Publishing
- Ruangkanjanses, Simamora, Fahrobi, Djunggara, Noerlina, dan SoGautama. 2018. Impact of Authoritative Correspondence and Culture on Representative Inspiration and Its Effect on Worker Execution. Jakarta dan Bangkok: *Pertanika Journals*
- Sendow, Lengkon, dan Paramita. 2016. The Impact of Correspondence and Association and Occupation Weight on Occupation Fulfillment and Their Effect on Representative Execution in Bulog Public Organization, North

- Sulawesi Local Division. Manado : Jurnal EMBA
- Sosrowidigdo, Suryanto. 2020. The Impact of Authoritative Correspondence Toward Worker Execution in PT. Pos Indonesia East Jakarta Branch. Jakarta : Diary of Exploration in Bussines, Economics, and Instruction
- Subrata, Ervingka, dkk. 2017. Dampak Authoritative Correspondence Terhadap Pembagian Informasi dan Eksekusi Pekerja (Studi Pada Perwakilan PT PLN (PERSERO) Wilayah Sidoarjo). Malang : Buku Harian Organisasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Sule dan Priansa. 2018. Inisiatif dan Perilaku Hirarki Merakit Asosiasi yang Luar Biasa dalam Masa Kemajuan. Bandung. PT. Refika Aditama
- Suparyadi. 2015. Aset Manusia Para eksekutif. Yogyakarta. CV. ANDI OFFSET
- Thressa, Efendi, Lie, dan Juliana. 2016. Pengaruh Authoritative Correspondence dan Hirarki Budaya Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Bank OCBC NISP. Tbk PEMATANGSIANTAR. Pematangsiantar : *JURNAL MAKER*
- Utami, Afianto. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Korespondensi Berwibawa Terhadap Pemenuhan Jabatan dan Eksekusi Perwakilan (Studi Pada Perwakilan Divisi Showcasing PT. Triumph Worldwide Prospects Kota Malang). Malang : Buku Harian Organisasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Vesmagita, Shinta. 2015. Pengaruh Korespondensi Resmi dan Tempat Kerja pada Pameran Perwakilan Abadi di PT. MAH SING INDONESIA. Bogor: Logical Diary Para Eksekutif dan Bisnis
- Wardini, Hermanto, dan Syahrudin. 2020. Dampak Korespondensi, Persiapan, dan Budaya Hirarki Terhadap Kinerja Pekerja. Jakarta: Jurnal Asosiasi dan Pengurus *Universitas Terbuka Jakarta*