Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari uraian bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Dari hasil analisis korelasi Pearson, diketahui hubungan antara Iklim komunikasi dengan kinerja karyawan ternyata positif dan berkorelasi tinggi/kuat dengan nilai r = 0,756. Besaran korelasi antara iklim komunikasi dan kinerja karyawan signifikan. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui koefisien determinasi 0,571. Hal ini berarti iklim komunikasi memberi kontribusi cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Dari hasil analisi korelasi Pearson, diketahui hubungan antara gaya kepemmimpinan dengan kinerja karyawan ternyata positif. Hanya saja korelasi cukup berarti/cukup kuat dengan nilai r = 0,408, besaran korelasi antara iklim komunikasi dan kinerja karyawan signifikan.

   Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor sebagai berikut:

   1) pemimpin yang kurang membuat karyawan merasa nyaman jika berada dekat pemimpin,
   2) kurangnya perhatian secara personal antara pemimpin terhadap karyawan.

   Dari hasil analisis regresi dapat diketahui koefisien determinasi 0,167. Hal ini berarti gaya kepemimpinan kurang memberi kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Dari hasil analisis korelasi Pearson, diketahui hubungan antara Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ternyata positif dan berkorelasi tinggi/kuat dengan nilai r = 0,779. Besaran korelasi antara iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui koefisien determinasi 0,606. Hal ini berarti iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan memberi kontribusi cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo yang menunjukan bahwa tingkat kinerja karyawan akan dipengaruhi dengan adanya iklim komunikasi yang terbentuk dari persepsi, sikap, nilai dan kebutuhan dari para pekerja serta gaya kepemimpinan partisipatif dimana para karyawan/bawahan diberikan rasa parisipasi dari pemimpin.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

a. Kedepannya untuk penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi dalam perusahaan PT. MCM Media Group, ternyata memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan pada lembaga sejenis juga sangat berpengaruh.

Untuk itu peneliti merekomendasikan bagi studi khalayak mengenai kinerja karyawan selanjutnya juga mempertimbangkan unsur-unsur di atas.

b. Bagi peneliti lain yang berminat pada tema penelitian serupa, penulis sarankan agar bisa melakukan penelitian dengan tema yang sama tetapi ditambahkan variabel yang lainnya seperti budaya organisasi, komunikasi internal, komunikasi organisasi, efektifitas komunikasi dan lain sebagainya.

c. Perlu ditingkatkan perjalinan dari pemimpin dalam bersosialisasi dengan karyawan, agar karyawan merasa nyaman jika berada dekat dengan pemimpin, serta merasa diperhatikan. Pimpinan perlu lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkomunikasi secara tatap muka dengan karyawan. Komunikasi yang seharusnya dilakukan pemimpin terhadap karyawan seperti ulang tahun perusahaan, atau melalui forum komunikasi karyawan, serta memberi perhatian kepada karyawan, bila karyawan menghadapi persoalan pribadi maupun berkaitan dengan pekerjaan.