

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja pada karyawan Dinas Kebersihan DKI Jakarta. Artinya, bahwa semakin tinggi / efektif komunikasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa bentuk hubungan komunikasi (X) dengan kinerja (Y) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan  $F_{hitung} (13,18) > F_{tabel} (4,17)$  dan nilai regresi linier  $F_{hitung} (1,18) < F_{tabel} (2,34)$ . Kinerja ditentukan oleh komunikasi berdasarkan koefisien determinasi sebesar 30,53% dan sisanya sebesar 69,47% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja pada karyawan Dinas Kebersihan DKI Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, dengan interaksi komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, untuk variabel komunikasi untuk indikator komunikasi sesama tingkatan memperoleh skor tertinggi sebesar 35,24% dan indikator komunikasi ke bawah memperoleh skor terendah, yaitu 31,13%. Ini berarti bahwa Dinas Kebersihan DKI Jakarta seharusnya memperbaiki indikator yang

memiliki skor terendah dan tetap mempertahankan indikator dengan skor tertingginya..

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan, agar terciptanya komunikasi yang efektif. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang semakin baik antara karyawan dengan pemimpin, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Misalnya, pemimpin lebih jelas dalam menyampaikan informasi baik berupa perintah atau instruksi kepada karyawan, agar tidak menimbulkan miskomunikasi atau perbedaan penerimaan isi pesan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan juga perlu meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Misalnya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan fasilitas kantor yang dibutuhkan oleh karyawan dan pada akhirnya kinerja pun dapat meningkat.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti terhadap masalah kinerja pada karyawan disarankan untuk terus menggali faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.