

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran responden. Melalui penelitian ini diperoleh hasil kategori gambaran reseponden berikut ini:

- a. Persepsi responden terhadap variabel komunikasi adalah baik, yaitu sebesar 73.80%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel komunikasi cukup baik.
- b. Persepsi responden terhadap variabel *staffing* adalah baik, yaitu sebesar 69.80%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel *staffing* cukup baik
- c. Persepsi responden terhadap variabel pengawasan kerja adalah baik, yaitu sebesar 73.40%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel pengawasan cukup baik.
- d. Persepsi responden terhadap variabel kinerja adalah baik, yaitu sebesar 72.60%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel kinerja cukup baik

2. Variabel Komunikasi, *Staffing*, Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Variabel Komunikasi, *Staffing*, Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
4. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0.777 (77,7%). Nilai ini menerangkan bahwa 77% variabel Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Komunikasi, *Staffing* dan Pengawasan, sedangkan sisanya 22% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT. Ramayana Lesatri Sentosa Kupang, perlu meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik antara karyawan maupun karyawan dan atasan.
2. *Staffing* pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang yang diberikan pada saat penerimaan karyawan harus sesuai dengan staff dan penempatan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

3. Pengawasan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang, harus meningkatkan tingkat pengawasan oleh HRD atau pemimpin perusahaan dalam menjalankan tugas. Maka sebaiknya memperhatikan semangat kerja mereka dalam bekerja dan kemampuan mereka dalam bekerja sama dengan atasan. Penelitian ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia, Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Hasibuan Malayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., 2009, Manajemen Sumber Daya, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo. <https://books.google.co.id>.
- Hasibuan Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Lanjutan. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan Dan Amirullah. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta: PT. Gramedia, Pustaka Utama.
https://books.google.co.id/bookd?id=BahfG7VnoiYC&printsecfrontocover&dg=Buku+Thoha+Nurianna+Kompetensi+plus&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjNuskeun7AhV983MBHRA8CwQ6AFBAgGEAM#v=onepage&q&f=false
- Lubis Ibrahim, 2007, Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam manajemen, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pranada Media Group : Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Human Resource Management. Edition 1. New Jersey: Pearson Edition Wibihardani (Ahli Bahasa). 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Bayu Erlangga : Jakarta
- Mulyana, Dedy. 2013. Komunikasi Efektif “Suatu Pendekatan Lintas Budaya”. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. <https://www.silabus.web.id>
- Nurjaman, Kadar dan Umam Khaerul. 2012. Komunikasi dan Public Relation Pustaka Setia: Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Zainal Rivaii, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, dan Arafah Willy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori ke

Praktik. Edisi 3 Cetakan Kelima. PT. Raja Grafindo. Jakarta

Sarwono, Jonathan dan Budiono Herlina. 2012. Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai dengan Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel. Andi. Jakarta

Siagian Sondang P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan Belas, alfabeta, bandung, Susanto 2009. Reputation Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Strategic Manajemen Dalam CSR, Jakarta: Erlangga

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pranada Media Group Jakarta

Widodo Sri, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama Utama dan Globalisasi. Mangga Media. Bandung

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo: Jakarta

Jurnal-jurnal

Abdillah Aman. (2015). UMA Medan Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Sibolga

Mulyadi Bambang, USU . 2014 Medan Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Asahan

Lawasi Silvani Eva, 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Nursan. 2019. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). Jurnal Ilmu Administrasi Publik

Poppy, Ruliana, 2016. Komunikasi Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
Sari, Patria Maya, 2014. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djitoe Indonesia. Tobacco di Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah, Surakarta

Siregar, Dian Mustika. 2016. Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Tirtana, Arif. 2016. Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasantosa Medan. Dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Udayanto, Restu Rahmad, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini, 2015. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. COLA-COLA. Jurnal Volume 3. Fakultas Manajemen, Universitas Pendidikan Ganseha, Singaraja, Bali.