

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari komunikasi interpersonal dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung yang ditemukan adalah nilai 1,306 dengan nilai signifikan 0,217. karna nilai signifikan F lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan komunikasi interpersonal bersifat linear. nilai pearson correlation sebesar 0,517 berarti tingkat hubungan variabel sedang dengan nilai signifikan 0,000. Menurut Ghozali (2013) jika nilai signifikan hasil hitung $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kinerja (Y) berhubungan terhadap variabel terikat komunikasi interpersonal (X). Oleh karena itu dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan sedang dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hayim Unira Malang dengan nilai sedang.

5.2 Saran

Untuk pengurus dapat melakukan beberapa langkah sebagai penunjang dikepengurusan, seperti;

1. upgrading pengembangan dan pelatihan sebagai penunjang *life skill* pengurus dari tupoksi tiap divisi dan tugas lainnya, sehingga dari sini

- diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang tugas tiap perdivisi dan pengurus mampu bekerja sesuai porsinya
2. Pengurus juga diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan antar individu lainnya agar tidak menghambat jalannya tugas di organisasi.
 3. Diperlukan rapat bidang monitoring evaluasi terhadap program kerja yang telah disusun pada rapat program kerja (Raker), sehingga setiap program kerja bisa terlaksana secara maksimal dan tepat sasaran.
 4. Pada penelitian ini bisa dilanjutkan, bukan hanya untuk organisasi ekstra HMI saja melainkan bisa dilanjutkan untuk organisasi ekstra lainnya seperti PMII, GMNI, IMM, PKPT, dan seterusnya.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, D. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika SPot Kadipaten. *Fakultas Ekonomi UNMA*, 1-65.

Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja pada badan pertahanan nasional (BNP) Kabupaten Malang. *Universitas Brawijaya*, 1-29.

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. 1-7.

ayu, d. k., & sinaulan, J. (2018). pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bintang satoe doea. *jurnal ekonomi*, 20.

azwar, s. (2011). *metode penelitian*. yogyakarta: pustaka pelajar.

darmawan, f. (2008). hubungan komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan PT tirta cipta nugroho semarang. *researchgate*, 1-15.

Gumay, S. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Universitas Diponegoro*, 35-37.

Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri Organisasi*. Sidoarjo: Zafatama Jwara.

hasna, a. (2019). Hubungan antara Keterbukaan Diri (Self-disclosure) terhadap. *Universitas negri surabaya*.

hayati, f. a., & susetyo, e. (2020). hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pkbm insan karya tangerang selatan. *jenius*, 2-9.

Ilham, A. N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Universitas Airlangga.

indah Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Disiplin Kerja. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1-70.

Latief, H. M. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan motivasi belajar siswa kelas XI SMAN 1Sentolo tahun ajaran 2017/2012. *Universitas PGRI Yogyakarta*, 34-35.

MA, P. D. (2005). *Komunikasi Modernisasi*. Bandung: Mandar Maju.

mangkunegara, A. p. (2015). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung: pt remaja rosdakarya.

Mantra, I. B. (2004). Filsafat Penelitian Metode Penelitian Sosial. *Pustaka Pelajar*, 37-39.

nathania. (2014). hubungan aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di pt sarana lubitama semesta. *jurnal e-komunikasi*, 3-9.

ni'mah, m., hardjajani, t., & karyanta, n. a. (2009). hubungan antara komunikasi interpersonal dan interaksi teman sebaya dengan penyesuaian sosial pada remaja di smp n 1 sukoharjo. *psikologi FK Universitas Negri Surakarta*, 38-45.

nurhayati, s. (2019). Hubungan antara Keterbukaan Diri (Self-disclosure) terhadap Kemampuan percubuaana Komunikasi Interpersonal pada Remaja. *universitas mercu buana yogyakarta*, 10-27.

rahayu, i. (2016). pengaruh kopetensi sikap dan tindakan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. *FEN Uin sunan kalijaga Yogyakarta*, 8-19.

rahmadani, a. (2019). pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt taspen (persero) cabang pematangsiantar. *manajemen*, 1-8.

Rakhmad, D. J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sorongon, m. J., Kolibu, F., & Maramis, F. (2020). Hubungan Antara motivasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai di puskesmas pceda kota Bitung. *FKM*

Univesitas sam ratulangi manado, 1-7.

Sugiyono, p. D. (2015). *Statistik Nonparametris untuk penelitian*. Yogyakarta: Alfabeta.

Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrl Palembang. *Universitas PGRI Palembang*, 1-60.

wandi, d., adha, s., & asriyah, i. (2019). pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) provinsi banten. *stieb*, 1-13.

Wijoyo, S. (Psikologi Industri Organisasi). 2010. Jakarta: Pranadamedia Group.

winarsunu, t. (2015). *statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. malang: ummpress.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT