BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada bab ini akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang dianggap bermanfaat atau berguna bagi dealer CV.Tirto Agung Lodoyo. Penelitian ini tentang pengaruh komunikasi internal (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo. Berdasarkan keterangan serta penjelasan yang telah diterangkan pada bab-bab sebelumnya, jadi dapat ditemukan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Bahwa variabel bebas secara bersama-sama komunikasi internal (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variable tersebut merupakan penggerak dalam melakukan suatu kinerja baik di dalam perusahaan maupun di dalam organisasi.
2. Bahwa diantara ketiga variabel tersebut komunikasi internal (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan, variabel yang paling dominan memberikan dampak baik adalah variabel komunikasi internal (X_1). Dengan memberikan nilai yang terbesar 0.680.

3. Dari perhitungan SPSS nilai yang diberikan dalam koefisien atau hubungan antara ketiga variabel komunikasi internal (X_1), pelatihan kerja (X_2), kemampuan kerja (X_3) serta kinerja (Y) karyawan CV. Tirta Agung Lodoyo adalah semakin erat sebesar $r = 0,972$ sedangkan koefisien determinasi atau angka R square memberikan nilai sebesar 0,945. Menurut Priyatno (2009) menyatakan bahwa dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratn hubungan antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Jika nilai semakin mendekati 1 atau -1, hubungan semakin erat. Sebaliknya, jika mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. Sedangkan R square (R^2) angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,945 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel komunikasi internal (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Tirta Agung Lodoyo sebesar 94,5% sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksud dalam model ini.
4. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa komunikasi internal merupakan suatu alat untuk menyampaikan informasi baik antara orang satu maupun orang banyak untuk melakukan suatu kegiatan maupun bersosialisasi. Karena komunikasi bersifat proaktif dimana komunikasi ini melibatkan seseorang secara total, pemilihan kata-kata atau beraksi terhadap suatu kalimat yang akan dipengaruhi oleh keunikan pribadi kita.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo ada beberapa saran yang ingin disampaikan antara lain:

1. Sebaiknya pimpinan dalam berkomunikasi atau dalam menyampaikan informasi-informasi atau prosedur-prosedur kepada karyawan harus menggunakan beberapa hal dalam berkomunikasi seperti dalam penyampaian sender, encoding, message, receiver dan decoding. Serta menjalankan semua fungsi-fungsi dalam berkomunikasi seperti fungsi memotivasi dan fungsi control. Agar informasi dapat dipahami oleh karyawan tersebut. Sehingga bias meningkatkan kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
2. Sebaiknya dalam melakukan pelatihan kerja harus menggunakan cara-cara maupun metode-metode yang berlaku agar bias mengembangkan ketrampilan pada masing-masing individu. Dalam hal ini metode yang digunakan metode informational yang bertujuan untuk memberikan informasi yang menggunakan lebih banyak teknik kepada peserta. Selain itu juga harus menggunakan metode experiential dimana metode ini dapat dijadikan sebagai interaktif antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dengan menggunakan intruksi, alat, maupun computer. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
3. Sebaiknya pihak perusahaan harus mengadakan upaya-upaya demi melihat seberapa besar kemampuan kerja yang di miliki oleh masin-

masing individu atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan dasar-dasar dalam melakukan pekerjaan seperti, mengadakan tes kemampuan intelektual hal ini dijadikan sebagai dasar untuk melihat seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Selanjutnya menggunakan tes kemampuan dalam bercakap antara orang satu dengan yang lainnya yang digunakan untuk mempertimbangkan siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang tidak, siapa yang dipaksa diperhentikan dan siapa yang dipertahankan.