
**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, PELATIHAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
TIRTO AGUNG LODOYO**

**Devi Novitasari
Rony Ika Setiawan**

STIE Kesuma Negara Blitar

Abstrak: *Ada beberapa masalah tentang kinerja pada karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo. terdapat variable-variabel yang mempengaruhi kinerja, Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan beberapa variable-variabel komunikasi internal, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan kinerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebesar 32 karyawan dengan populasi sebesar 35 karyawan . Untuk jenis penelitian adalah kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data analisis regresi berganda, UjiF, Uji T, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Penelitian ini secara simultan (bersama-sama) komunikasi internal, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan F hitung sebesar 160.151 dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Untuk uji T komunikasi internal t hitung sebesar 7.724 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ jadi H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan diterima komunikasi internal terhadap kinerja karyawan CV.Tirto Agung Lodoyo Sedangkan koefisien korelasi terhadap hubungan komunikasi internal sebesar 0,886 tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, pelatihan kerja sebesar 0,890 tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ dan kemampuan kerja sebesar 0,473 tingkat signifikan $0,006 < 0,005$ jadi ada hubungan ketiga variable terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi nilai yang dihasilkan sebesar $R = 0,972$ sedangkan nilai yang dihasilkan R Square = 0,945. Hal ini berarti 94,5 kinerja dijelaskan oleh variable tersebut, sisanya 5,5 kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.*

Kata Kunci: *Pengaruh komunikasi internal, pelatihan kerja , kemampuan kerja terhadap dan kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah karyawan bagi perusahaan yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karekteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, karyawan harus selalu dijaga dan dikembangkan supaya memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada

sumber daya manusia saja, suatu organisasi akan berjalan lancar apabila semua jasa yang disumbangkan oleh tiap-tiap individu kedalam organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Selain itu mereka mempunyai tujuan untuk memuaskan kebutuhannya. Dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kegiatan didalam perusahaan maupun didalam organisasi tidak lepas dari karyawan hal itu dikarena yang sangat penting untuk melancarkan kegiatan didalam lingkungan perusahaan tersebut. Dengan karyawan yang giat bekerja maka akan cepat pula pekerjaan yang diselesaikan apabila karyawan itu terdidik dengan baik hingga mampu menjadi karyawan yang profesional yaitu dengan karyawan yang memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta pelatihan kerja yang efektif didalam organisasi maupun didalam perusahaan dan kemampuan yang baik sehingga mampu bekerja lebih produktif pasti akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo?
2. Bagaimana pelatihan kerja dapat mengembangkan ketrampilan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo?
3. Bagaimana kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
2. Untuk mengetahui pelatihan kerja dalam mengembangkan ketrampilan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
3. Untuk mengetahui kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai seberapa besar pengaruh komunikasi internal, pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti
Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia bisnis.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah daftar hasil penelitian terdahulu yang berhasil di kumpulkan penulis dan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini:

1. Wahyu Setyoningsih, 2004, melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Informal Antar Karyawan Terhadap Gairah Kerja Pada KUD Pongok Baru".

Kesimpulan yang di dapat adalah:

Berdasarkan hasil analisis yang telah di lakukan menunjukkan bahwa variable ketrampilan, sikap, pengetahuan dan media saluran komunikasi secara sendiri-sendiri (persial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja.

2. Muchamad Isnaini, 2008, melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Perkembangan Terhadap Kinerja Karyawan" .

Kesimpulan yang di dapat adalah:

Berdasarkan penelitian ini analisis yang telah di lakukan dengan memperoleh hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 mendekati 1. Ini menunjukkan kuat pengaruh antara variable insentif terhadap produktifitas kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determine (R²) menunjukkan hasil 0,518 hal ini berarti bahwa variable insentif memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 52% sedangkan sisanya sebesar 48% merupakan pengaruh yang di sebabkan variable lain yang di teliti.

3. Ismiato, 2013, melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Karyawan".

Kesimpulan yang di dapat adalah:

Metode pelatihan berpengaruh positif dan sudah terlaksana dengan baik di PT. Radio Mayangkara benar-benar mengaplikasi metode-metode pelatihan yang sesuai dengan konsep yang telah disepakati dan memahami materi yang diberikan sehingga *skilland knowledge* pada karyawan mengalami peningkatan.

Komunikasi Internal

Menurut Liliweri (2004:56) komunikasi internal adalah proses disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus berlangsung secara berkesinambungan sehingga dia terus mengalami perubahan.

Menurut Effendi (2011:9) istilah komunikasi dalam bahasa inggris adalah communication yang berasal dari kata latin communication dan bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna.

Menurut Hovland dalam Effendi (2011:10) komunikasi adalah upaya yang **sistematis** untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulanya, bahwa komunikasi bertindak untuk mempermudah dan mengendalikan perilaku anggotanya dengan beberapa cara. Dan setiap hirarki mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus di patuhi oleh setiap karyawannya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan. Serta komunikasi dapat membantu manajer untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Proses komunikasi

Proses komunikasi menurut Cahyani (2005:114) bahwa proses komunikasi melibatkan pihak pengirim pesan dan penerima pesan hubungan kedua tersebut bersifat dua arah. Komunikasi yang baik harus bersifat dua arah agar terjadi pertukaran informasi yang sebenarnya, bukan sekedar pemberian perintah yang bersifat satu arah yang tidak mungkin adanya umpan balik yang dapat berguna untuk menyempurnakan informasi. Selain itu, komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan media, alat atau saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan. Karena saluran media masa lebih efisien bila pihak penerima pesan terdiri banyak orang.

Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi

Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi menurut Pratminingsih (2006:8) antara lain:

1. Hambatan dalam pengiriman pesan
2. Hambatan dalam menerima pesan
3. Hambatan dalam mengerti pesan
4. Hambatan dalam bertindak
5. Hambatan dalam menyepakati pesan

Unsur-unsur Komunikasi

Menurut Efendy (2011:18) unsur-unsur komunikasi didalam perusahaan atau di dalam organisasi terdiri dari beberapa macam antara lain:

1. Sender Komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang
2. Encoding (penyadian) yakni proses pengalihan pikiran kedalam bentuk lambing
3. Message pesan yang merupakan seperangkat lambing bermakna yang disampaikan oleh komunikator
4. Decoding (pengawasandian) proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambing yang disampaikan oleh komunikator kepadanya
5. Receiver komunikan yang menerima pesan dari komunikator
6. Response (tanggapan) seperangkat reaksi pada komunikan apabila diterpa pesan
7. Feedback umpan balik yakni tanggapan komunikan apabila tersampai kepada komunikator

Tahap-tahap Berkomunikasi

Terdapat tahap-tahap dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk bersosialisa terhadap sesama antara lain:

1. Saluran komunikasi
2. Berkomunikasi
3. Perbedaan gender dalam berkomunikasi
4. Komunikasi nonverbal
5. Menyimak

Fungsi Dalam Berkomunikasi

Fungsi komunikasi menurut Sofyandi dan Garniari (2007:154) adalah sebagai fungsi memotivasi. Komunikasi juga diperlukan untuk menjelaskan

bagaimana pekerjaan seharusnya bekerja agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Komunikasi sebagai fungsi control yaitu Komunikasi juga bisa untuk mengontrol atau mengendalikan perilaku anggota organisasinya dalam berbagai cara. Organisasi tersebut memiliki hirarki wewenang dan pedoman yang diikuti oleh pekerja. Sedangkan Komunikasi sebagai fungsi informasi yaitu komunikasi dapat mempermudah pengambilan keputusan dalam organisasi. Sehingga, memerlukan informasi yang tepat dan akurat. Komunikasi menyediakan yang berguna untuk membuat keputusan yang dikehendaki.

Karakteristik Komunikasi

Ada beberapa karakteristik komunikasi yang melekat pada komunikasi. Adapun karakteristik komunikasi menurut Penrose (2004) dalam Pratmuiningsih (2006:5) yaitu sebagai berikut: komunikasi sebagai proses yang dinamis, komunikasi tidak dapat dihindari dan tidak dapat diubah kembali, komunikasi bersifat proaktif, komunikasi merupakan sesuatu yang interaktif.

Pola Komunikasi Dalam Organisasi

Secara umum, pola komunikasi dapat dibedakan menjadi dua menurut Purwanto (2011:49) antara lain: saluran komunikasi formal, saluran komunikasi informal

Pelatihan Kerja

Menurut Tjiptono dan Diana (2004:212) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman karyawan dimungkinkan untuk menjadi seseorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Basri (2010:12) pelatihan sebagai bagian pendidikan yang makin menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan melalui pelatihan kerja, semua pekerjaan yang ada dapat meningkatkan keseluruhan karir seseorang, dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan demi kemajuan perusahaannya. Serta membantu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Manfaat Pelatihan

Menurut (Keith Davis dan Werther W. B., 1996) dalam Mangkuprawira (2004:136) antara lain:

1. Untuk Perusahaan: mengarahkan kemampuan dan atau lebih bersifat positif terhadap orientasi pada keuntungan, memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat perusahaan, memperbaiki moral kerja, membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan, membantu pengembangan perusahaan.
2. Untuk Individual: membantu individual dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, melalui pelatihan dan

pengembangan, perubahan motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan, membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.

3. Untuk Personal, Hubungan Manusia, dan Pelaksanaan Kebijakan: memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual, membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan promosi, memperbaiki moral, membangun kepaduan gerak.

Tanggung Jawab Pelatihan

Tanggung jawab pelatihan dibagi menurut struktur perusahaannya menurut Anthony (1996) dalam Mangkuprawira (2004:138) antara lain:

1. Manajemen top yaitu: komitmen dari kalangan eksekutif dan manajemen top sangat menentukan terselenggarakannya sebuah pelatihan yang efektif, karena hal itu mempengaruhi semua sisi perusahaan.
2. Depertemen sumber daya manusiayaitu: dalam perusahaan secara esensial melakukan fungsi pendukung. Ia membantu manajer lini dalam pelatihan dengan menyediakan keahlian dan sumber daya serta terlibat dalam mensponsori program pelatihan.
3. Penyelia senior yaitu: tiap penyelia senior dan mereka yang memiliki hirarki yang lebih tinggi memiliki tanggung jawab langsung untuk menjamin pelatihan berjalan dengan baik.
4. Karyawan yaitu: meskipun SDM profesional dan manajer lini harus memfasilitasi dan mengelolah proses pelatihan dan pengembangan, namun tanggung jawab utama terletak pada individual karyawan.

Jenis-jenis Pelatihan

Ada beberapa jenis-jenis pelatihan kerja yang ada di perusahaan atau di organisasi menurut Ruky (2006:232) antara lain:

1. Pelatihan dasar (prajabatan) yaitu: Pelatihan ini diberikan kepada calon-calon tenaga kerja atau calon anggota organisasi tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukan didalam jabatannya nanti atau pekerjaannya.
2. Pelatihan penyegar (refresher course) yaitu Pelatihan ini biasanya diberikan kepada karyawan yang sudah melaksanakan suatu pekerjaan cukup lama dalam sebuah organisasi. Pelatihan ini dianggap perlu diberikan. Karena perusahaan melakukan perubahan dalam cara kerja atau prosedur operasi atau prosedur produksi.
3. Pelatihan penyembuhan (remedial) yaitu Pelatihan yang bersifat remedial pada dasarnya adalah pelatihan yang bertujuan menghilangkan tugas-tugas tertentu.

Metode-metode Pelatihan

Teknik sebuah program pelatihan yang telah di rancang dengan baik dilaksanakan dengan melihat metode-metode pelatihan. Pada dasarnya dapat di bagi dalam dua kelompok antara lain:

1. Metode informational adalah metode jenis ini pada dasarnya bersifat pemberian informasi atau transmisi yang menggunakan lebih banyak teknik komunikasi satu arah untuk men-transmit informasi kepada peserta.

2. Metode experiential adalah metode yang didalamnya terdapat peserta melakukan interaksi aktif dengan intruksi, alat, simulasi, atau computer peserta lain untuk mempraktekkan ketrampilan yang baru di pelajari. Contohnya seperti: On the job training, Computer based training, Equipment simulator, Games, simulasi, serta analisis pemecahan studi kasus.

Faktor-faktor Pelatihan

Terdapat beberapa faktor-faktor penyebab perlunya pelatihan menurut Tjiptono dan Diana (2004:213) antara lain:

1. Kualitas angkatan kerja yang ada Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan.
2. Persaingan global. Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan dalam pasar global yang ketat. Agar dapat memenangkan persaingan.
3. Perubahan yang cepat dan terus menerus. Dunia ini tidak ada satu hal pun yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri.
4. Masalah-masalah alih teknologi
5. Perubahan keadaan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting saat ini.

Pemberian Pelatihan

Ada lima macam strategi untuk memaksimalkan sumber daya manusia untuk melakukan pelatihan. Menurut Goestch dan Davis (1994) dalam Tjiptono dan Diana (2004:221) antara lain:

1. Membentuk kualitas dari awal
2. Merancang dari yang kecil. Jangan mencoba untuk menyelenggarakan pelatihan bagi semua orang mengenai segala hal.
3. Berfikir kreatif
4. Melihat-lihat dulu dalam pelatihan. Sebelum membeli jasa pelatihan, lakukan analisa menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan yang spesifik.

Penyebab Kegagalan Dalam Pelatihan

Di dalam pelatihan terdapat penyebab kegagalan dalam melakukan pelatihan menurut Tjiptono dan Diana (2004:228) tidak selamanya suatu pelatihan yang dilakukan akan berhasil, bahkan banyak pelatihan yang gagal. Banyak faktor yang menyebabkan kegagalan suatu pelatihan. Misalnya: pengajaran yang tidak baik, materi kurikulum pelatihan yang tidak tepat, perencanaan yang jelek, dana yang tidak memadai, dan kurangnya komitmen.

Teknik Pelatihan Kerja

Menurut Manullang dan Manuldang (2004:78) dalam praktik terdapat berbagai teknik latihan antara lain:

1. Mengirim petugas kesuatu kursus pelatihan tertentu
2. Memerintahkan petugas baru untuk bekerja bersama-sama dengan petugas lama yang sudah berpengalaman
3. Memerintahkan petugas baru untuk mengetahui kondisi perusahaan tersebut

Kemampuan Kerja

Menurut Stephen (2007:45) kemampuan (ability) adalah merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan.

Menurut Muchlas (2005:80) kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kerja untuk keberhasilan perusahaan. oleh seseorang.

Dasar-dasar Komunikasi Kerja

Menurut Muchlas (2005:81) dasar-dasar kemampuan menyeluruh seseorang karyawan terdapat beberapa hal antara lain:

1. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental.
2. Kemampuan kecakapan/emosional yaitu dengan mempertimbangkan kemampuan ini bisa memilih siapa yang afkandiperkerjakan dan siapa yang tidak, siapa yang terpaksa diperhentikan dan siapa yang dipertahankan, dan siapa yang harus dimutasi dan siapa yang harus dipromosikan.
3. Kemampuan fisik yaitu kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina koordinasi tubuh dan keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh.

Atribut Kemampuan/Kecerdasan Kerja

Kecerdasan kinerja mempunyai atribut menurut Jullie Bell (2009:48) dalam Wibowo (2011:495) antara lain:

1. *Focus*, Adalah masalah yang paling penting pada saat yang tepat. Hal ini tidak berarti bahwa gangguan hilang.
2. *Confidence*, Kepercayaan mempengaruhi semua hal yang dilakukan orang. Kesalahan yang sering dilakukan adalah menjadi percaya diri.
3. *Winning game plan*, bukan sekedar winning plan, tetapi akan mendefinisikan kemenangan.

Sifat- sifat Kemampuan

sifat-sifat kemampuan digolongkan menjadi beberapa bentuk menurut Winardi (2004:323) antara lain:

1. Sifat kemampuan dalam bidang vak teknis. Contohnya: hal yang paling diisyaratkan secara universal adalah kemampuan mengelolah bidang administrasi, penguasaan bahasa.
2. Sifat kemampuan primer. Contohnya: dalam bidang intelektual (seperti: bakat intelektual dan ingatan yang baik).
3. Sifat kemampuan sekunder Contohnya: dalam bidang intelektual (seperti: daya menemukan hal-hal baru, kemampuan untuk dapat membedakan hal-hal pokok dan kemampuan untuk mengingat).

Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Menurut Stephen P. Robbin dalam kutipan Nawawi (2006:62) kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:147) kinerja adalah proses dimana seseorang untuk melakukan penilaian perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standart yang telah di tetapkan.

Lingkungan Kinerja

Kinerja didalam suatu organisasi menurut Wibowo (2011:80) dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam mengorganisasi, baik unsurnya pemimpin maupun pekerjaannya. Namun,kinerja suatu organisasi tidak hanya di pengaruhi sumber daya manusia didalamnya. Tetapi, juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Faktor-Faktor Kinerja (*group performance factor*)

Kinerja dari kelompok manapun dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.Selain alasan-alasan untuk membentuk kelompok tersebut dan tahapan-tahapan perkembangannya. Serta kinerja kelompok lebih dari jumlah kontribusi dari anggotanya seperti:Komposisi kelompok (*group composition*),Ukuran kelompok (*group size*), dan Norma kelompok (*norm*).

Indikator Kinerja

Indicator kinerja atau performance indicator menurut Wibowo (2011:102) kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kerja berkaitan dengan hasil yang didapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Hubungan Antara Variabel Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Lodoyo.

Berdasarkan pengertian variabel komunikasi internal, variabel pelatihan kerja dan variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka terdapat suatu hubungan yang sangat erat antara keempat variable tersebut.

Komunikasi internal timbul pada pekerjaan didalam organisasi atau didalam perusahaan dikarenakan dampak positif pada lingkungan kerja untuk mempengaruhi perilaku karyawan yang akan melaksanakan pekerjaannya. Selain itu untuk menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahannya. Dengan melakukan pelatihan kerja yang efektif maka kinerja karyawan akan meningkat sebab karyawan akan dapat bekerja sama dengan baik antara individu-individu lainnya secara maksimal. Sehingga pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, perpindahan pegawai dapat diperkecil dan sebagainya.Sebaliknya jika pelatihan yang kurang efektif maka kinerja akan turun juga. Karyawan akan merasa bisa dalam bekerja apabila kemampuan kerja tersebut mampu melaksanakan aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya untuk menyokong pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai kemampuan kinerja yang baik maka tidak bisa melaksanakan aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya untuk menyokong pekerjaannya tersebut.

Hipotesis

- Ho1 : tidak terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo
- Ha1 : terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo
- Ho2 : tidak terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja dapat mengembangkan ketrampilan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo
- Ha2 : terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja dapat mengembangkan ketrampilan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo
- Ho3 : tidak terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo
- Ha3 : terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Pengertian Komunikasi Internal (X1) adalah proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi taum em pengaruhi prilaku, dan komunikasi bukan hanya sekedar mengirimkan informasi.
2. Pengertian Pelatihan Kerja (X2) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performen pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan tersebut, dan pelatihan kerja lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekan pada ketrampilan (*skill*).
3. Pengertian Kemampuan Kerja (X3) adalah sifat yang dibawah lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan.
4. Pengertian Kinerja (Y) adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performenc*) dengan kinerja lembaga (*institutional performenc*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat.

Populasi Penelitian dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang di gunakan adalah karyawan yang berjumlah 35 karyawan yang bekerja di CV. Tirto Agung Lodoyo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan sebesar 32 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Wawancara

Teknik Analisis Data

1. Teknik analisis regresi linier berganda
2. Uji F
3. Uji T
4. Koefisien Korelasi
5. Koefisien Determinasi
6. Langkah-langkah dalam menyelesaikan rumusan masalah

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan" waktu penelitian selama 3 bulan. Berlokasi di CV. Tirto Agung yang beralamat Jl. Raya Utara no. 100 Lodoyo, dengan no telp (0342) 443888.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum CV. Tirto Agung Lodoyo.

CV. Tirto Agung adalah merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor Honda yang ada di kabupaten Blitar. Perusahaan CV. Tirto Agung ini berdiri megah dan kokoh di jalan yang beralamat Jl. Raya Utara no.100 Lodoyo Blitar. Pimpinan CV.Tirto Agung Dealer Motor Resmi Honda tersebut sejak sekarang ini adalah bapak Wempy Kurniawan sebagai pihak manajemen. Dengan kerja keras, semangat dan tekun perusahaan ini mampu berkembang dan bangkit dengan segala daya dan upaya agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sama. Sehingga pada saat ini perusahaan CV.Tirto Agung ini masih bisa eksis atau terkenal sampai ke pelosok desa terutama di kecamatan Sutojayan hingga tahun ini. Meskipun perusahaan ini juga pernah mengalami tingkat kesulitan yang sangat panjang, sehingga mengakibatkan penurunan penjualan. Serta mengakibatkan laju inflasi

semakin meninggi dan bunga yang juga semakin naik. Berkat keuletan dan kerja keras dari semua lini (pimpinan dan karyawan) dan segala sumber daya yang ada, maka perusahaan ini mampu berjaya kembali hingga sekarang ini. Dan menempatkan posisi terpuncak dengan penorehan dealer terlaris di kabupaten Blitar.

Perusahaan ini terus berkembang dan semakin mengarah pada suatu tujuan dimasa yang akan datang. Bagi masing-masing kelompok merek kendaraan yang ternama. Pada saat ini perusahaan CV.Tirto Agung divisi otomotif telah tersebar hampir diseluruh Jawa Timur bahkan sudah membuka cabang-cabang hampir diseluruh Indonesia yang terletak di Babat (Lamongan), Mojokerto, Gempol (Pasuruan), Krian (Sidoarjo), Porong (Sidoarjo), Bali, dan seterusnya. Berikut ini adalah bentuk visi, misi dan tujuan perusahaan CV.Tirto Agung Lodoyo.

2. Visi dan misi CV. Tirto Agung Lodoyo

Visi

Menjadi perusahaan besar yang berskala nasional

Misi

- a. Menjadi berkat bagi kehidupan banyak orang
- b. Memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan
- c. Membentuk proses kerja yang benar
- d. Meningkatkan kualitas SDM yang lebih profesional

- e. Membentuk struktur organisasi yang kuat
3. Struktur Organisasi

Bentuk dan struktur organisasi yang ada di perusahaan CV.Tirto Agung Lodoyo adalah berbentuk garis (lini). Dimana sistem organisasi tersebut dapat memberikan wewenang yang mengalir dari atas ke bawah dan memberikan tanggungjawab penuh dari bawah ke atas.

Hasil Analisis Data

Pada keterangan ini akan dijelaskan dari data masing-masing mengenai hasil kuesioner yang terdiri dari identitas diri atau sumber daya manusia yang ada di perusahaan CV.Tirto Agung Lodoyo. Dilihat mulai jenis kelamin, usia, waktu bekerja, pendidikan dan tempat tinggal para karyawan yang bekerja. Untuk menjelaskan dan menunjukkan karakteristik sampel yang diterapkan dalam penelitian di atas.

Tabel 1.
Daftar tentang karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

No	Keterangan	Jumlah responden	presentase	Total
Jenis kelamin				
1.	Laki-laki	14	43,8%	32
	wanita	18	56,2%	
	Total		100%	
Pendidikan				
2.	Strata1	-	-	32
	Strata 2	3	9,3%	
	Diploma3	-	-	
	SLTA/Sederajat	29	90,7%	
	Total		100%	
Usia				
3.	21-25	17	53,2%	32
	26-30	10	31,3%	
	31-35	3	9,4%	
	36-40	2	6,2%	
	>41	-	-	
	Total		100%	
Masa kerja				
4.	1-4 tahun	19	59,4%	32
	5-9 tahun	6	18,8%	
	10-15 tahun	7	21,8%	
	>16 tahun	-	-	
	Total		100%	
Tempat tinggal				
5.	Luar jawa timur	-	-	32
	Luar kota	8	25%	
	Kota	9	28%	
	kabupaten	15	46,9%	

Total	100%	32
-------	------	----

Sumber: data hasil kuesioner diolah 2014

Dari keterangan datatabel 4.1 diatas. Maka hasil data berdasarkan hasil kuosioner mengenai tanggapan responden/karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari tabel diatas jenis kelamin responden yang paling dominan adalah wanita yang berjumlah sekitar 18 orang dengan presentase 56,2% dan yang terendah adalah laki-laki yaitu sebesar 14 dengan presentase 43,8%.
2. Dalam tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sejumlah responden yang paling dominan adalah SLTA/Sederajat yang berjumlah 29 orang dengan presentase 90,7%. Sedangkan yang terendah adalah Strata 1 dan Diploma 3 dengan presentase 0.
3. Diperusahaan CV.Tirto Agung usia yang dimiliki oleh sejumlah responden yang paling dominan adalah 21-25 tahun dengan presentase 53,2% sedangkanyang terendah adalah > 40 tahun dengan presentase 0.
4. Kegiatan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki oleh sejumlah responden yang paling dominan adalah 1-4 tahun dengan presentase 59,4% sedangkan yang terendah adalah > 16 dengan presentase 0.
5. Responden yang bertempat tinggal yang paling dominan adalah di kabupaten 15 orang dengan presentase 46,9% sedangkan yang terendah adalah di luar Jawa Timur dengan presentase 0.

Analisis Pembahasan Regresi Linier Berganda

Dari hasil penelitian diatas yang mengenai variabel komunikasi internal (X1), pelatihan kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan CV.Tirto Agung Lodoyo. Hal ini dapat diguna untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel bebas atau variabel independen. Sehingga, berdasarkan perhitungan SPSS 17,0 for windows hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Nilai Koefisien Regresi

model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	12.188	2.931		4.158	.000
Komunikasi internal	.867	.112	.680	7.724	.000
Pelatihan kerja	.282	.101	.247	2.785	.009
Kemampuan kerja	.261	.079	.159	3.307	.003

a. Dependent Variabel : Kinerja

sumber : data hasil kuesioner diolah 2014

Uji F

Dari perhitungan hasil regresi linier secara bersama-sama diperoleh nilai hasil Uji F pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regresion	1256.729	3	418.910	160.151	.000
Residul	73.240	28	2.616		
Total	1329.969	31			

- a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, komunikasi internal, pelatihan kerja
 - b. Dependent variabel: kinerja
- Sumber: Data hasil kuesioner diolah 2014

Uji T

1. Variabel Komunikasi Internal

H0:b = tidak terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

Ha:b1 = terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi internal komunikasi internal yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

Sehingga nilai hasil pengujian dengan menggunakan SPSS variabel komunikasi internal (X1) sebesar t hitung = 7.724 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menggunakan batas signifikan sebesar 0,05. Nilai tersebut signifikan karena kurang dari taraf 5% yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi hipotesis yang pertama akan diterima yaitu variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

2. Variabel Pelatihan Kerja

H0:b2 = tidak terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja dapat mengembangkan ketrampilan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

Ha:b2 = terdapat pengaruh pelatihan kerja dapat mengembangkan ketrampilan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo

Sehingga nilai hasil pengujian dengan menggunakan SPSS variabel pelatihan kerja (X2) sebesar t hitung = 2.785 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009. Hal ini menggunakan batas signifikan sebesar 0,05. Nilai tersebut signifikan karena kurang dari taraf 5% yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi hipotesis yang kedua akan diterima yaitu variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

3. Variabel Kemampuan Kerja

H0:b3 = tidak terdapat pengaruh positif signifikan dengan memiliki kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

Ha:b3 = terdapat pengaruh positif signifikan dengan memiliki kemampuan kerja yang tidak sesuai terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

Sehingga nilai hasil pengujian dengan menggunakan SPSS variabel kemampuan kerja (X3) sebesar t hitung = 3.307 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Hal ini menggunakan batas signifikan sebesar 0,05. Nilai tersebut signifikan karena kurang dari taraf 5% yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang ketiga akan diterima yaitu variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

Koefisien korelasi

1. a. Nilai korelasi antara variabel komunikasi internal (X1) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo memberikan nilai sebesar 0,886 artinya koefisien mendekati 1, maka ada hubungan yang sangat erat antara variabel komunikasi internal terhadap variabel kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
2. b. Nilai korelasi antara variabel pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo memberikan nilai sebesar 0,890 artinya koefisien mendekati 1, maka ada hubungan yang sangat erat antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.
3. c. Nilai korelasi antara variabel kemampuan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo memberikan nilai sebesar 0,473 artinya koefisien mendekati 1, maka ada hubungan yang sangat erat antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa angka koefisien positif dapat menunjukkan hubungan yang positif juga yaitu variabel komunikasi internal (X1) meningkat, maka variabel kinerja (Y) karyawan juga akan meningkat, apabila variabel pelatihan kerja (X2) meningkat, maka variabel kinerja (Y) karyawan juga akan meningkat dan variabel kemampuan kerja (X3) meningkat, maka variabel kinerja (Y) karyawan juga akan meningkat pula.

Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 for windows maka dapat diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R^2) dilihat dari tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.972 ^a	.945	.939	1.617	1.944

- a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja , komunikasi internal, pelatihan kerja
- b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data hasil kuesioner diolah 2014

Langkah-langkah dalam menyelesaikan masalah

Dalam melakukan komunikasi internal agar dapat dipahami oleh karyawan untuk melakukan kinerja sebaiknya harus menggunakan unsur-unsur komunikasi

menurut Efendy (2011:18) yaitu dengan menggunakan sender adalah komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang, encoding (penyediaan) adalah proses pengalihan pikiran dalam bentuk lambing, message adalah seperangkat lambing bermakna yang disampaikan oleh komunikator, decoding (pengawasandian) adalah proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambing yang disampaikan oleh komunikator kepadanya, receiver adalah komunikan yang menerima pesan dari komunikator, response (tanggapan) adalah seperangkat reaksi pada kominikan apabila diterpa pesan dan feedback adalah tanggapan komunikan apabila tersampai kepada komunikator. Serta menjalankan semua fungsi dalam berkomunikasi seperti komunikasi sebagai fungsi memotivasi hal dikarenakan dapat memberikan atau menjelaskan bagaimana pekerjaan seharusnya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dan komunikasi sebagai fungsi control yaitu digunakan untuk mengotrol atau mengendalikan perilaku anggota organisasinya dalam berbagai cara. Organisasi ini memiliki hirarki wewenang dan pedoman yang diikuti. Serta komunikasi sebagai fungsi informasi sebagai pengambilan keputusan dalam organisasi. Sehingga memerlukan informasi yang tepat dan akurat agar keputusan yang dihendaki dapat berguna.

Untuk melakukan perekrutan tenaga kerja perlu diadakan pelatihan kerja demi kelancaran beraktivitas didalam perusahaan atau didalam organisasi dengan cara melakukan metode-metode pelatihan kerja menurut Ruky (2006:232) seperti, metode informational metode ini yang bertujuan untuk memberikan informasi atau transmital yang menggunakan lebih banyak teknik komunikasi atau arah men-trasmit informasi kepada peserta. Serta menggunakan metode experiential metode ini dapat melakukan interaksi aktif dengan intruksi, alat, simulasi atau computer peserta lain untuk mempraktekkan ketrampilan yang baru di pelajari contohnya: on the job training, computer based training, equipment simulator, games, simulasi, serta analisis studi kasus.

Sedangkan untuk mengetahui kemampuan dari karyawan yang melakukan pekerjaan adalah karyawan harus memiliki dasar-dasar dalam melakukan pekerjaan menurut Muchlas (2005:81) yaitu: Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental contohnya: tes IQ dibuat untuk mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh seseorang Sedangkan kemampuan kecakapan digunakan untuk mempertimbangkan siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang tidak, siapa yang dipaksa diperhentikan dan siapa yang dipertahankan. Dengan standart ini bisa memperkirakan siapa yang paling menjadi unggul ditempat kerja tersebut (star performer). Selain itu kemampuan fisik ini digunakan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina koordinasi tubuh dan keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Kemampuan ini sangat penting karena pada saat melakukan pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih di standart untuk tingkat bawah dari hirarki perusahaan manajemen harus lebih mampu mengidentifikasi kemampuan fisik yang mana harus sesuai dengan pekerjaan. Karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan dalam jenis kemampuan fisik tersebut.

Dari ketiga hal diataslah yang diharapkan untuk bisa digunakan karyawan dalam melakukan kinerjanya di CV. Tirto Agung Lodoyo untuk mencapai tujuan sekarang maupun tujuan yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa variabel bebas secara bersama-sama komunikasi internal (X1), pelatihan kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) karyawan CV. Tirto Agung Lodoyo. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan penggerak dalam melakukan suatu kinerja baik di dalam perusahaan maupun di dalam organisasi.
2. Bahwa diantara ketiga variabel tersebut komunikasi internal (X1), pelatihan kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan, variabel yang paling dominan memberikan dampak baik adalah variabel komunikasi internal (X1). Dengan memberikan nilai yang terbesar 0.680.
3. Dari perhitungan SPSS nilai yang diberikan dalam koefisien atau hubungan antara ketiga variabel komunikasi internal (X1), pelatihan kerja (X2), kemampuan kerja (X3) serta kinerja (Y) karyawan CV. Tirto 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 keeratan 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 (X1), pelatihan kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Tirto 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.

Saran

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.
2. Sebaiknya dalam melakukan pelatihan kerja harus menggunakan cara-cara maupun metode-metode yang berlaku agar bias mengembangkan ketrampilan pada masing-masing individu.
3. Sebaiknya pihak perusahaan harus mengadakan upaya-upaya demi melihat seberapa besar kemampuan kerja yang di miliki oleh masing-masing individu atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan dasar-dasar dalam melakukan pekerjaan seperti, mengadakan tes kemampuan intelektual.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Mohd., dan Fawzi, Ahmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Gofindo Persada.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Indeks.
- Efendy, Uchjana, Onong. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Liliweri, Alo. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Manulang, M., dan Manulandang, Ahm, Marihot. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: Press.
- Moorhead., dan Giffin. *Prilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjad Mada University Press.
- Nugroho, Agung, Bhuono. *STRATEGI JITU Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. 2005. Yogyakarta : ANDI.
- Pratminingsih, Astuti, Sri. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi bisnis*. Yogyakarta: Erlangga.
- Ruky, Ahmads. 2006. *SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 jam belajar olah data SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Sofyandi., dan Garniari, Iwa. 2007. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siugi, P, Sondang. 2005. *Manajemen Internasioanal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, P, Robbins. 2004. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, DR. 2011. *Statika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tjiptono, Fandy., dan Diana, Anastasia. 2004. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardji, J. 2004. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenad Media.