

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  hitung pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 3,691 lebih besar dari 1,994 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi ketika Pusat Kajian di lingkungan FK UGM memberikan pelatihan kerja dan karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan bersungguh-sungguh akan menambah ilmu pengetahuan dan ketrampilan mereka yang akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) terbukti.
2. Nilai  $t$  hitung komunikasi internal ( $X_2$ ) sebesar 4,331 lebih besar dari 1,994 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), artinya komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Pusat Kajian di lingkungan FK UGM melakukan komunikasi internal secara baik maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) terbukti.
3. Nilai  $f$  hitung sebesar 18,676 lebih besar dari 3,13 ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ) artinya pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini pemberian pelatihan dan komunikasi internal memiliki pengaruh sebesar

35,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 64,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) terbukti.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi Instansi**

- a. Semua karyawan didalam berkomunikasi baik saat menyampaikan informasi, instruksi kerja atau pelaksanaan tugas sebaiknya memperhatikan struktur organisasi yang ada.
- b. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja sebaiknya juga memperhatikan kemampuan, bidang kerja, serta potensi dari para karyawan sehingga manfaat pelatihan akan dapat diterapkan secara optimal.

### **2. Bagi Penelitian selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor pelatihan kerja dan komunikasi internal berpengaruh sebesar 35,1 %, sehingga masih ada 64,9 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan peneltian ini telah diupayakan semaksimal mungkin, tetapi masih ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, sehingga dimungkinkan adanya ketidak pahaman dalam mengisi atau menjawab pernyataan.
2. Dengan pengumpulan data berupa kuesioner dimungkinkan adanya sikap yang kurang obyektif
3. Masalah subyektif dari responden dapat mengakibatkan hasil peneltian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.