

(2001) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komunikasi.

Pelatihan komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena organisasi pada dasarnya terdiri dari sejumlah orang. Setiap divisi dalam organisasi X saling berkaitan dan saling tergantung, dimana ketergantungan antar divisi memerlukan koordinasi yang baik. Koordinasi yang baik membutuhkan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu komunikasi merupakan kebutuhan primer organisasi, yang tidak hanya berbentuk verbal saja tapi juga menggunakan bentuk nonverbal, hubungan yang terjalin baik secara struktural antar karyawan dalam organisasi X menjadi salah satu faktor penunjang kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga ketika aliran komunikasi yang ada di perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik. Hal tersebut sejalan dengan teori Davis et al (1996) berpendapat bahwa apabila komunikasi efektif, hal tersebut dapat mendorong timbulnya prestasi lebih baik dan kepuasan kerja. Dalam organisasi X, kinerja karyawan dilihat dari pencapaian target divisi, yang terbukti setelah pelatihan komunikasi yang menyebabkan perilaku komunikasi karyawan menjadi lebih baik membuat koordinasi divisi meningkat dan kinerja meningkat sehingga pencapaian target lebih tinggi dibandingkan sebelum pelatihan komunikasi efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa pelatihan komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi X wilayah Semarang. Kinerja karyawan menjadi lebih tinggi setelah dilakukan pelatihan komunikasi efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan pada tahap reaksi, tes pengetahuan, skala perilaku dan data hasil penilaian kinerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan komunikasi efektif, menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan komunikasi efektif yang signifikan terhadap kinerja

karyawan organisasi X wilayah Semarang sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi efektif.

Saran penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan saran metodologis dan praktis sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penilaian kinerja menjadi acuan dalam pengadaan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sehingga pelatihan tepat sasaran serta mengadakan pertemuan rutin untuk membahas permasalahan organisasi.

b. Bagi subjek

Ketrampilan komunikasi efektif yang telah dipelajari selama pelatihan dapat dijalankan secara konsisten sehingga kinerja meningkat.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini penilaian kinerja diukur menggunakan form milik perusahaan, dimana kelemahannya adalah aspek yang diukur sama meskipun *jobdesk* berbeda. Selanjutnya dapat menggunakan form penilaian kinerja yang disesuaikan dengan *jobdesk* masing-masing.

