

**BAB V**  
**PENUTUP**

**A. Simpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas dan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa *on the job training* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT J Resources Bolaang Mongondow. Dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *on the job training* (X2) menunjukkan nilai  $t = -.074$  dengan nilai signifikansi  $0.313 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *on the job training* (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa *off the job training* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT J Resources Bolaang Mongondow. Dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *on the job training* (X2) menunjukkan nilai  $t = 0.322$  dengan nilai signifikansi  $0.002 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *on the job training* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden PT J Resources Bolaangan Mongondow menyatakan

bahwa pelaksanaa pelatihan dengan menggunakan metode pelatihan *off the job training* (X2) mempunyai nilai setuju yang lebih besar dari pada metode pelatihan *on the job training* (X2)

2. Hasil Pengujian hipotesis secara simultan dan parsial

a. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.602 dengan  $p$  value 0.007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan  $p$  value  $< 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) X1 dan X2 terhadap Y.

b. Pengujian hipotesis secara parsial :

1) Uji pengaruh *On the Job Training* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh X1 menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar -1.020 dengan  $p$  value sebesar 0.313. Hasil pengujian tersebut menunjukkan  $p$  value  $> level$  of significance (0.05) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y. **Koefisien** regresi X1 sebesar -0,074 mengindikasikan bahwa X1 berpengaruh negatif terhadap Y. Hal ini berarti X1 cenderung tidak dapat meningkatkan Y.

2) Uji pengaruh *Off the Job Training* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh X2 menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 3.327 dengan  $p$  value sebesar 0.002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan  $p$  value  $< level$  of significance (0.05) sehingga terdapat pengaruh yang

signifikan  $X_2$  terhadap  $Y$ . **Koefisien** regresi  $X_2$  sebesar 0.322 mengindikasikan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Hal ini berarti semakin tinggi  $X_2$  cenderung dapat meningkatkan  $Y$ .

## **B. Saran**

1. Bagi PT J Resources Bolaang Mongondow diharapkan untuk dapat mengadakan program pelatihan secara rutin dan terjadwal, mengingat dari pentingnya sebuah pelatihan disuatu perusahaan guna untuk meningkatkan suatu kinerja dari suatu karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut
2. Metode pelatihan dengan *case study*/ studi kasus dan laboratory training, hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja suatu karyawan. Oleh sebab itu diharapkan agar lebih memfokuskan pada bidang pelatihan ini.
3. Meningkatkan program pelatihan berupa mendatangkan seorang ahli yang berpengalaman dan berpengetahuan luas yang dapat membantu kegiatan pelatihan, karena nilai pada deskripsi responden memiliki rata-rata paling rendah pada variabel  $X_1$  (*on the job training*), dan juga perlu ditingkatkan pada variabel  $X_2$  (*off the job training*), dengan pernyataan metode pelatihan dengan bermain peran seperti simulasi dimana karyawan bisa menjadi manajer, pelanggan dengan rekan kerja akan cukup efektif (*role playing*), dan membuat pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan disampaikan kepada pengajar untuk mendapatkan umpan balik akan sangat membantu proses pelatihan (*program learning*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, Indikator*. Yogyakarta: Zafana Publishing.
- Agung, (2012), *Metodelogi Peneletian Bisnis*, Malang: Universitas Brawijaya.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Iman, (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Karodia (2014). The Impact of Training and Development on Employee Performance : A Case Study of Escon Consulting.  
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Training-and-Development-on-Employee-Kum-Cowden/ea676343f441ad4a6ee96105fe5377387c9d29e7>
- Mashar, Widyawati (2015). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada inspektorat kabupaten hulu.
- Oktafian, (2018). Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang
- Refdous, (2012). Importance of Training Needs Assessment in the Bangking of Bangladesh : Acase Study on National Bank Limited (NBL).  
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/14644>
- Said, Laila Refiana (2013). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti Bca Kcu Banjarmasin). Banjarmasin:  
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/39>
- Santoso, Budi, (2013), *Skema dan Mekanisme Pelatihan*, Jakarta: Terangi.
- Sinambela, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dam R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Warner, Schuler, Jacson (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.