

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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. Metode pelatihan yang meliputi $X_1 = on\ the\ job\ training$ dan $X_2 = off\ the\ job\ training$ berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Panti Nirmala Malang. Terbukti dari hasil signifikansi uji F $(0,000) < 0,05$.
2. Metode pelatihan *on the job training* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Panti Nirmala Malang. Hal ini dibuktikan hasil signifikansi uji t $< 0,05$. Namun metode pelatihan *off the job training* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan:
$$Y = 7,415 + 0,692X_1 + 0,037X_2$$
3. Pada tabel koefisien determinasi, nilai *ajusted* R^2 menunjukkan besarnya pengaruh metode pelatihan (X) dalam model penelitian ini sebesar 0,356 atau 35,6%. Ini membuktikan bahwa 35,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh metode pelatihan. Sedangkan sebesar 64,4% sisanya masih ada pengaruh atau faktor lain diluar dari model penelitian ini.

4. Metode pelatihan X1 (*on the job training*) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Panti Nirmala Malang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai pengaruh sebesar 0,692.

B. Saran

1. Bagi rumah sakit Panti Nirmala Malang diharapkan terus mempertahankan dalam pengadaan kegiatan pelatihan dibagian keperawatan. Mengingat pelatihan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan.
2. Metode pelatihan *on the job training* dengan menghadirkan seorang ahli berpengalaman dan berpengetahuan luas membantu karyawan dalam memahami kegiatan pelatihan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Panti Nirmala. Oleh sebab itu diharapkan untuk terus menggunakan dan mempertahankan penggunaan metode pelatihan ini.
3. Memberikan pelatihan terhadap karyawan dengan mempertimbangkan penggunaan metode pelatihan yang tepat seperti yang ada dalam penelitian ini, mampu memberikan kontribusi bagi Rumah Sakit Panti Nirmala Malang dalam mendapatkan hasil yang terbaik dari kegiatan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa.
- Amirullah. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Budihardjo. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS, edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen, Edisi 7, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Kanto, Muklis dan Rappana, Patta. 2017. Filsafat Manajemen. Malang: Celebes Media Perkasa.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human Resource Management, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhyi, Herwan Abdul, dkk. 2016. *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Permitasari, Ami Vintya. 2012. Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Dalam Portal Garuda [Online], vol 1 (1). Tersedia: <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=188711>. [9 Maret 2017].
- Primajaya, Deni. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (PERSERO) UPMS IV Semarang. Dalam Portal Garuda [Online], vol 1 (1). Tersedia: <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=74842>. [9 Maret 2017].
- Rispati, Firsahadi, dkk. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang).

Dalam Portal Garuda [Online].
Tersedia: <http://id.portalgaruda.org/?ref=br/////////lowse&mod=viewarticle&article=4771>. [9 Maret 2017].

- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen, edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Rokhmansyah, Alfian. 2017. Teori Filologi. Yogyakarta: CV Istana Agency.
- Rozalena, Agustin, dan Dewi, Sri Komala. 2016. Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rucky, Achmad S. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Santoso, Budi. 2013. Skema dan Mekanisme Pelatihan. Jakarta: Terangi
- Sembiring, Jimmy Joses. 2010. *Smart HRD*. Jakarta: Visimedia.
- Setiaji. 2002. Solusi Praktis bagi Manajer. Yogyakarta: Kanisius.
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutadji. 2010. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.
- Tobari. 2015. Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibisono, Dermawan. 2011. Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi. Jakarta: Erlangga.