

**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) dan *off the job training* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui koefisien determinasinya ( $R^2$ ) pada tabel 4.5 yaitu sebesar 0.605. Hal ini berarti variabel Y dapat dijelaskan oleh X1 dan X2 sebesar 60.5%, sedangkan sisanya sebesar 39.5% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.728 + 0.574 X_1 + 0.164 X_2$$

2. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial
  - a. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36.059 dengan  $p$  value sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan  $p$  value < level of significance ( $\alpha=5\%$ ). 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 5.415 dengan *p value* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* < *level of significance* ( $\alpha=5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel X1 terhadap Y. **Koefisien** regresi X1 sebesar 0.574 mengindikasikan bahwa X1 berpengaruh **positif** terhadap Y. Hal ini berarti semakin baik X1 maka cenderung dapat meningkatkan Y.

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

Pengujian hipotesis pengaruh X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.355 dengan *p value* sebesar 0.002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* < *level of significance* ( $\alpha=5\%$ ) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y. **Koefisien** regresi X2 sebesar 0.164 mengindikasikan bahwa variabel X2 berpengaruh **positif** terhadap Y. Hal ini berarti semakin tinggi X2 maka cenderung dapat meningkatkan Y

## B. Saran

1. Bagi PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri diharapkan untuk dapat mengadakan program pelatihan secara rutin dan terdjawab, mengingat dari pentingnya sebuah pelatihan di suatu perusahaan guna untuk meningkatkan suatu kinerja dari suatu karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut.
2. Metode pelatihan dengan Pemberian tugas khusus disertai dengan target dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan membantu karyawan dalam memahami kegiatan pelatihan, dan hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja suatu karyawan. Oleh sebab itu diharapkan untuk 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 X1 (*on the job training*), dan juga perlu ditingkatkan pada variabel X2 (*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*, Zanafa Publishing, Riau.
- Agung, Anak Agung putu, (2012), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Malang: Universitas Brawijaya.
- Anwar, Sanusi, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ardana, Komang, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Busono, G. A. (2016, Maret). *Pengaruh Sistem Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas*. jurnal.um-palembang.ac.id
- Karodia. (2014). *Dampak Pelatihan dan Pembangunan pada Kinerja Karyawan Studi Kasus Konsultan Escon*.
- Mulyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Oktavian. (2018). *Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang*
- Prasa, A. P. (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap kinerja pegawai kantor dinas perkebunan provinsi Jawa Tengah*, Semarang: mahasiswa.dinus.ac.id.
- Santoso, Budi, (2013), *Skema dan Mekanisme Pelatihan*, Jakarta: Terangi.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2017), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Wahjono, Sentot Imam, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Iman, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 7*, Semarang: Universitas Diponegoro.