BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Melalui hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa on the job training yang dimiliki karyawan / mekanik AUTO 2000 Malang-Sutoyo mempunyai hasil yang baik dengan rerata mean sebanyak 3,9. Sedangkan untuk variabel off the job training juga mempunyai hasil yang baik dengan rerata mean sebanyak 3,5. Untuk variabel kemampuan kerja mempunyai hasil yang tinggi dengan rerata mean sebanyak 4,0. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan mempunyai hasil yang tinggi dengan rerata mean sebanyak 3,6.
2. Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *on the job training* terhadap kemampuan kerja dengan nilai signifikan t = 0,029. Variabel *off the job training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kemampuan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 persen ($p<0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak, karena H_o ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel *on the job training* dan *off the job training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja pada AUTO 2000 Malang-Sutoyo dapat diterima atau dapat teruji.

3. Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *on the job training* terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan t = 0,002. Variabel *off the job training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan t = 0,015. Begitu juga dengan variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan t = 0,000. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 persen ($p<0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak, karena H_o ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel *on the job training*, *off the job training*, dan kemampuan kerja secara simultan (secara bersama – sama) terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 77,8 persen (R^2 = 0,778). Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel *on the job training, off the job training* dan kemampuan kerja yaitu sebesar 22,2 persen.

4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berstatus sebagai variabel moderator atau penguat dalam hubungan *off the job training* terhadap kinerja karyawan, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini berarti *off the job training* akan mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan.

B. Saran

1. Kemampuan kerja hendaknya terus ditingkatkan melalui pelatihan secara berkesinambungan kepada setiap karyawan, yang dapat diakukan sejak awal penempatan karyawan bekerja agar dapat beradaptasi dalam menghadapi dan mengatasi segala kemungkingan timbulnya berbagai permasalahan.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih pada *off the job* training karena melihat hasil penelitian di atas, mampu lebih meningkatkan kemampuan kerja sehingga mampu lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.