

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 15.00 *for Windows*, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan *on the job* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan *off the job* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
3. Pelatihan *on the job* dan *off the job* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

5.2. SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh setelah pengolahan data-data maka penulis memberikan rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik tempat dilakukannya penelitian serta bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Tim Diklat yang diibaratkan sebagai penggerak dan pengelola sumber daya manusia yang ada dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, hendaknya selalu mampu mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan yang diperlukan masing-masing perawat, seperti perawat baru, staff yang telah

lama bekerja, tentunya akan berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan atasan langsung yang siap menerima dan menyampaikan setiap kebutuhan akan pelatihan dari para karyawannya, seperti pelatihan apa yang sedang dibutuhkan oleh perawat dan metode seperti apa yang cocok untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.

2. Bagi penyelenggara pelatihan, diharapkan untuk meningkatkan kinerja sebagai panitia pelatihan, dengan mengadakan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan agar tidak membuang-buang waktu dan biaya sehingga pelatihan yang diadakan berjalan dengan efektif dan efisien, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan pelatihan yang mereka terima.
3. Baik pelatihan *on the job* maupun pelatihan *off the job* yang digunakan, seharusnya keduanya bisa saling melengkapi dan bisa digunakan oleh perusahaan secara bersama-sama dan seimbang dalam meningkatkan kinerja perawat. Perusahaan perlu menyeimbangkan penggunaan pelatihan *on the job* dan *off the job* yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perawat tersebut, sehingga kontribusi dari kedua metode pelatihan tersebut bisa seimbang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Hasil *Adjusted R Square* pada pelatihan *on the job* dan *off the job* terhadap kinerja staff perawat memang memiliki pengaruh secara bersama – sama namun nilai tersebut hanya sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik sebagai penyelenggara kebutuhan pelatihan, hendaknya mengkaji ulang tentang kebutuhan pelatihan yang tepat

bagi karyawannya, khususnya pelatihan bagi perawat agar benar-benar dapat meningkatkan kinerja. Hal ini bertujuan agar karyawan semakin bertambah pengalaman yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Karena bagaimanapun dan apapun metode yang digunakan, perawat tersebut tetap membutuhkan pelatihan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

5. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja staff perawat tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan *on the job* dan *off the job* saja, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Sehingga peneliti berharap variabel lain yang tidak diteliti, untuk diteliti pada penelitian berikutnya karena ternyata pada penelitian ini variabel pelatihan *on the job* dan *off the job* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja staff perawat sebesar 72,9% dilihat dari nilai *Ajusted R Square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arka, 2011, **Pelatihan “On The Job Training dan Off The Job Training”**, *Fokus Ekonomi*, <http://arka-materi.com/2011/11/pelatihan-on-job-training-off-job.html> (28 November 2013)
- Bestari, Tim Mitra, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, UPFE-UMY, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS**
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, PT Refika Aditama, Bandung.
- _____, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen SDM Perusahaan**, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis R. L. dan Jackson J. H, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R George dkk, 1999, **Human Resource Management**, Edisi 7, Prentice Hall, USA.
- Novana, Ria, 2007, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)**, Skripsi Ekonomi, November, <http://elibrary.ub.ac.id/pdf>
- Pangabeian, S. Mutiara, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia , Bogor.
- Puspa, Bayu, 2011, **Konsep Kinerja Perawat**, [http:// bayu.com/2011/11/konsep-kinerja-perawat.html](http://bayu.com/2011/11/konsep-kinerja-perawat.html) (28 November 2013)
- Robbins. P.S., 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi kelima , Erlangga, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN, Yogyakarta.

- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2009, *Statistik untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Silaban, Poltak Harogan, 2012, **Evaluasi Pengaruh Pelatihan Manajemen Mutu Keperawatan Terhadap Kinerja Staf Perawat Rumah Sakit Medistra** Jakarta. Skripsi Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, <http://repository.ipb.ac.id>. (2 November 2013)
- Weather, William B dkk, 1996, *Human Resource & Personnel Management*, Edisi 5, Me Graw Hill, USA.
- Widayat dan Amirullah, 2002, *Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- Wirakristama, Richardus C, 2011, **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Universitas Diponegoro Semarang. <https://www.google.com/.undip.ac.id/pdf>
- Yuniar, Eka Pratiwi dkk, **Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)**, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.