

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Metode *on the job training* pada karyawan KSPPS BMT PETA Kediri melalui lima metode. Pertama pendampingan melalui melalui pembekalan awal kerja bagi seorang karyawan. Pada masa awal bekerja, karyawan akan diberikan pendampingan selama satu bulan. Kedua rotasi pekerjaan khusus divisi marketing. Ketiga magang, yang diperuntukan bagi para mahasiswa yang nantinya dapat berkesempatan menjadi karyawan lembaga. Keempat pelatihan instruksi kerja, dilakukan langsung oleh Manajer. Hal ini terjadi untuk memaksimalkan kinerja masing-masing divisi. Kelima penugasan sementara, dengan membebankan tugas pekerjaan seorang karyawan pada karyawan lain.
2. Peran metode *on the job training* dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Kediri dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang mengalami peningkatan sebelum menerapkan metode *on the job training* dan sesudah menggunakan metode *on the job training*. Serta dari beberapa indikator yang dipenuhi, pertama kualitas kerja, secara umum karyawan KSPPS BMT PETA Kediri telah memberikan layanan dapat kategori bagus. Kedua kuantitas kerja, tidak selalu karyawan KSPPS BMT PETA Kediri berhasil

memenuhi target yang diberikan. Ketiga ketepatan waktu, Pada indikator ini semua karyawan telah berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan rekapan data absensi 2020-2022, bahwa jumlah ketidakhadiran dari enam karyawan terus menurun. Keempat pengetahuan kerja, semua karyawan KSPPS BMT PETA Kediri telah memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kelima kreativitas, bentuk kreativitas dari karyawan KSPPS BMT PETA Kediri beragam. Keenam kemandirian, semua karyawan KSPPS BMT PETA Kediri dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan mandiri. Namun ketika ada kendala tetap perlu bantuan karyawan lain atau bahkan pimpinan.

## **B. Saran**

Program pelatihan yang dilakukan oleh lembaga KSPPS BMT PETA Kediri perlu untuk dimodifikasi lagi agar dapat semakin baik sehingga karyawan akan semakin bersemangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri perlu meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka dalam bekerja agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti metode *on the job training* dalam mempengaruhi kinerja karyawan misalnya *reward* dan *punishment*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti

kinerja karyawan, misalnya melalui kuisisioner terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.