

**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. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pelatihan kerja yang terdiri dari instruktur (X1), peserta (X2), metode (X3), dan materi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan (Y) pada Institut Teknologi Nasional Malang. Terbukti dengan uji F yang memperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 312,158 dengan signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari alpha 0.05. Dan persamaan regresi linear:

$$Y = 0,334 + 0,273X_1 + 0,172X_2 + 0,468X_3 + 0,630X_4 + 0,156X_5$$

Nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.974. Hal ini berarti variabel Y dapat dijelaskan oleh X1, X2, X3, X4, dan X5 sebesar 97,4%, sedangkan sisanya sebesar 2,6% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa instruktur (X1), peserta (X2), metode (X3), dan materi (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan sign t sebesar : 0,003, 0,002, 0,000, 0,000 berturut – turut untuk X1, X2, X3, X4, sedangkan X5 tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0,128 > 0,05

2. Hasil estimasi yang tertera pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki *standardized* koefisien terbesar adalah  $X_4$  sebesar 0.392. Dengan demikian  $X_4$  memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap  $Y$ .

## **B. Saran**

1. Bagi Institut Teknologi Nasional Malang diharapkan untuk dapat mengadakan program pelatihan secara rutin dan terjadwal, mengingat dari pentingnya pelatihan di suatu lembaga guna untuk meningkatkan suatu kinerja dari suatu karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut.
2. Mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan dari segala dimensi pelatihan kerja yang meliputi instruktur, peserta, metode, materi, dan tujuan untuk kinerja karyawan yang lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, wilson,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Jakarta..
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.