

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan uraian pembahasan pada bab sebelumnya dengan demikian diperoleh kesimpulan diantaranya:

1. Koefisien regresi diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 25.200 + 0.497$  yang berarti bila tidak adanya perubahan dalam pelatihan, otomatis produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia akan akan tetap sebanyak 25.200. Dengan asumsi semua variabel lainnya konstan, setiap kenaikan 1 poin pada variabel pelatihan berpengaruh terhadap pertumbuhan sebesar 0,497 poin pada variabel produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit atau satu persen dalam pelatihan akan menghasilkan peningkatan produktivitas pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia sebesar 0.497 dan setiap penurunan satu satuan atau satu persen Pelatihan maka akan diikuti dengan penurunan produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia sebanyak 0.497.
2. Terdapat pengaruh pelatihan bagi produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia, hal tersebut berdasarkan uji hipotesis yang didapatkan perolehan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.938 > 2.032$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Diasumsikan dengan parsial adanya pengaruh yang signifikan pelatihan bagi produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia. Hal

tersebut memiliki arti jika semakin meningkat (semakin baik) pelatihan, maka semakin meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia. Begitu juga sebaliknya semakin menurun (semakin buruk) Pelatihan, maka semakin menurun produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia.

3. Besaran pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia yaitu berlandaskan hasil analisis koefisien determinasi didapatkan perolehan nilai sebanyak 20.2%. Hal ini berarti Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 20.2% terhadap produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia, sementara terdapat sisa 79.8% sebagai kontribusi melalui faktor-faktor lain di luar pelatihan yang tidak diujikan didalam studi ini.
4. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompetensi berbasis teknologi informasi sangat diperlukan, terutama dihadapkan dengan perkembangan perangkat teknologi yang digunakan saat ini selalu dan terus mengalami peningkatan dan pembaharuan.

## **B. Saran**

Merujuk simpulan di atas, dengan demikian saran yang bisa penulis sampaikan yakni guna meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Biro Telematika Settama Lemhannas Republik Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan Bidang Telematika perlu dijadikan bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai yang bertujuan meningkatkan

kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai serta sebagai alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja, khususnya spesialisasi alat peralatan Telematika yang semakin hari semakin maju, baik teknologi maupun jenis dan bentuknya.

2. Biro Telematika Settagama Lemhannas Republik Indonesia diharapkan menambah jenis-jenis pelatihan seperti pelatihan kemampuan mental dan fisik sehingga pegawai Biro Telematika Settagama Lemhannas Republik Indonesia lebih mampu dalam menyerap materi yang diberikan ketika pelatihan dilaksanakan.
3. Biro Telematika Settagama Lemhannas Republik Indonesia harus lebih mendorong pegawai agar memiliki inovasi dan mengikuti perkembangan teknologi dalam proses mencapai tujuan instansi, serta sikap mental pegawai harus diarahkan pada pandangan bahwa instansi harus menjadi lebih baik. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pelatihan. Dengan adanya pelatihan maka pegawai akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, serta pemborosan biaya dan pemborosan waktu dapat ditekan sekecil mungkin.
4. Kontribusi pengaruh (determinasi) pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Telematika Settagama Lemhannas Republik Indonesia sebesar 20.2%, nilai ini harus lebih ditingkatkan dengan cara pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan struktur agar dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Jakarta: Zanafa Publishing
- Algifari, 2013, *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali. Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Press.
- Hasibuan, Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep dan Husna Leila Yusran, 2017, *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, Depok: Kencana.
- Larasati, Sri., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Sukmawati, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: CV. Sah Media
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru: Unilak Press.
- Purnawanto, Budy, 2010, *Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru. Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy*, Jakarta. PT. Gramedia.
- Purnaya, I Gusti Ketut, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Press.

- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Wali Pres.
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEY.
- Sugiarto, Agus, 2015, *Manajemen Kearsipan Modern dari Konvensional ke Basis Komputer*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Sukardi, 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad, 2013, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras Media.
- Widodo, Eko Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar