

BAB 7

PENUTUP

7.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji kofisien jalur, yang ditunjukkan oleh nilai hitung disimpulkan bahwa dari 9 jalur dalam model, 2 jalur tidak terbukti signifikan, yaitu pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja dan pengarih langsung komitmen pegawai terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji koelisien jalur dan uji mediasi, disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Hipotesis 1, yang menyatakan pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi *online system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kemandirian pegawai adalah terbukti, dengan mediasi tejadi secara parsial, karena pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dan kepuasan kerja.
 - b. Hipotesis 2, yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi *online system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui kemampuan pegawai adalah terbukti dengan mediasi terjadi secara parsial, karena pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dan konutmen pegawai.

- c. Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi *oniine system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan pegawai adalah terbukti, dengan mediasi terjadi secara penuh, karena pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai, tetapi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Hipotesis 4, yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi *online system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah terbukti dengan mediasi terjadi secara penuh, karena pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan, tetapi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- e. Hipotesis 5, yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi *online system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai adalah tidak terbukti, karena komitmen secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- f. Hipotesis 6, yang menyatakan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi *online system* di PT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah terbukti dengan mediasi terjadi secara parsial, karena kemampuan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

- g. Hipotesis 7, yang menyatakan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi *online system* di FT. Bank Jatim berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen pegawai adalah tidak terbukti, karena komitmen secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, disimpulkan bahwa:
- a. Pengaruh langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja, komitmen pegawai pada perusahaan, dan kinerja pegawai diperkuat oleh pengaruh tidak langsungnya, melalui kemampuan pegawai, sehingga pengaruh totalnya semakin besar.
 - b. Pengaruh langsung kemampuan pegawai terhadap kinerja, diperkuat oleh pengaruh tidak langsungnya, melalui kepuasan kerja dan komitmen pegawai, sehingga pengaruh totalnya semakin besar.
4. Berdasarkan temuan penelitian ini, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa untuk mendukung keberhasilan implementasi teknologi informasi, kemampuan pegawai merupakan variabel kunci dan hal ini dapat terbentuk jika perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan teknologi dan tuntutan tugas pekerjaan.

7.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian berikut diajukan saran-saran sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa pelatihan terbukti berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen

dan kinerja dan mengingat bahwa teknologi informasi bersifat dinamis, maka pada setiap perubahan komponen dalam teknologi informasi online system yang diterapkan Bank Jatim, perlu dipersiapkan pelatihan yang memadai.

2. Dalam pelaksanaan pelatihan teknologi informasi, perlu memperhatikan faktor-faktor pelatihan meliputi materi, instruktur, motivasi peserta, dan metode pelatihan.
3. Dalam pelaksanaan pelatihan, perlunya diaplikasikan kaidah-kaidah pembelajaran, yaitu didahului dari target dicapainya level pengetahuan (kognitif) terhadap obyek pelatihan, karena komponen ini merupakan dasar dari tercapainya level keterampilan yang diinginkan.
4. Bagi pengembangan ilmu dan peneliti berikutnya, direkomendasikan agar penelitian ini dapat ditindaklanjuti, dengan arahan sebagai berikut:
 - a. Penelitian perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain, yang berpotensi berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi teknologi informasi, antara lain variabel kepemimpinan dan dukungan teknis sebagai variabel bebas, serta memasukkan motivasi kerja sebagai mediating variabel pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
 - b. Guna meningkatkan generalisasi teoritis model penelitian ini, disarankan mengambil sampel dari beragam organisasi. Analisis multi-level (kombinasi level individu dan level organisasi) dimungkinkan untuk memperbaiki keterbatasan penelitian ini.