BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai β yang dihasilkan bernilai positif, dengan demikian maka pengaruh yang diberikan oleh praktik pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja adalah positif.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai β yang dihasilkan bernilai positif, dengan demikian maka pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif.
3. Praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lazis Muhammadiyah di Solo Raya. Nilai β yang dihasilkan bernilai positif, dengan demikian maka pengaruh yang diberikan oleh praktik pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja adalah positif.
4. Praktik pelatihan dan pengembangan berpengruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Lazis Muhammadiyah di Solo Raya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh praktik pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Mengingat

bahwa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen siginifikan maka pengaruh mediasi dari kepuasan kerja terhadap pengaruh praktik pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja adalah mediasi parsial (*partial mediation*).

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil ini membawa implikasi baik yang bersifat teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Agar kepuasan kerja semakin meningkat, maka praktik pelatihan dan pengembangan harus diberikan sebagai upaya peningkatan kompetensi maupun penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik.
2. Agar kinerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan.
3. Agar kinerja karyawan meningkat maka diperlukan pelatihan dan pengembangan yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

C. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada para pengambil keputusan untuk dapat

memberikan berbagai pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan mereka sehingga kompetensi kerja mereka meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja mereka.

2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada para pengambil keputusan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Untuk itu disarankan kepada para pengambil keputusan untuk dapat memberikan berbagai pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan mereka.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada para pengambil keputusan untuk memperhatikan aspek-aspek yang menjadi kepuasan kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.