

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Kuningan tentang Pelatihan Pegawai Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir sebagai Modetrasi dapat di simpulkan, sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan. Artinya apabila pelatihan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan berpengaruh pada keterampilan atau kemampuan pegawai.
2. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan. Artinya melalui rotasi pegawai dapat memperluas pengalaman, meningkatkan motivasi, dan mengurangi kejenuhan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja pegawai.
3. Pengembangan karir berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan. Artinya bahwa efektivitas pelatihan pegawai dalam meningkatkan kinerja akan semakin kuat jika didukung oleh program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.
4. Pengembangan karir memoderasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan, yang berarti pelaksanaan rotasi kerja akan memberikan dampak lebih besar terhadap kinerja apabila didukung dengan program pengembangan karir yang jelas dan terarah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran terkait Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai variabel Modetrasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi instansi, disarankan meningkatkan kualitas program pelatihan dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan setiap pegawai. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pelatihan terstruktur, pegawai bisa mengembangkan keterampilan dan pengetahuan relevan untuk menyelesaikan tugas lebih efektif.
2. Kepada pimpinan instansi, rotasi kerja sebaiknya diterapkan lebih merata agar pegawai memperoleh pengalaman kerja beragam. Hasil penelitian membuktikan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga pegawai terhindar dari kejenuhan rutinitas dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas.
3. Bagi bagian kepegawaian, pengembangan karir perlu diperjelas dengan jalur karir transparan. Penelitian menunjukkan pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan perencanaan karir, pegawai lebih bersemangat mengikuti pelatihan dan rotasi.
4. Bagi Instansi secara keseluruhan, penting untuk menstruktur program pelatihan, rotasi kerja, dan pengembangan karir ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menyatakan ketiga variabel tersebut berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.