

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. A. Pelatihan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori Cukup Baik, dengan indikator tertinggi adalah Peserta pelatihan dikarenakan terdapat beberapa pegawai merasakan pelatihan ini tidak berpengaruh terhadap apapun pada dirinya. Sedangkan indikator terendah yaitu tujuan pelatihan dikarenakan bahwa beberapa pegawai tidak setuju jika lamanya pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sasarannya dapat tercapai.

B. Promosi Jabatan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori Cukup Baik, dengan indikator tertinggi adalah Loyalitas dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan bahwa dirinya tidak loyal terhadap perusahaan, Sedangkan indikator terendah yaitu kerjasama dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan tidak setuju jika memiliki pengalaman kerja dalam kerjasama yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan.

C. Rotasi Pekerjaan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori Cukup Baik, dengan indikator tertinggi adalah Kemampuan kerja dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju jika mereka memiliki kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, Sedangkan indikator terendah yaitu Kondisi Kerja

dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju jika dengan adanya rotasi pekerjaan yang diberikan membuat para pegawai semakin giat bekerja.

D. Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori Cukup Baik, dengan indikator tertinggi adalah Kerjasama dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju karena mereka tidak mampu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja saya, Sedangkan indikator terendah yaitu Tanggungjawab dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan sangat tidak setuju jika hasil pekerjaan mereka mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung
3. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung
4. Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung
5. Pelatihan, Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung secara simultan

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran-saran yang ingin dikemukakan oleh penulis :

1. Pada Pelatihan yang perlu ditingkatkan adalah indikator tujuan. Alangkah baiknya pihak perusahaan yang berwenang pada Puslitbang Sumber Daya Air sebaiknya lebih membuat pegawai tertarik pada program pelatihan , karena secara kebutuhan pelatihan

- itu penting untuk meningkatkan keterampilan para pegawai yang tentunya berhubungan dengan pekerjaan
2. Pada Promosi jabatan yang perlu ditingkatkan adalah kerjasama. Alangkah baiknya disetiap organisasi itu harus diperhatikan dalam kerjasama setiap pegawai lainnya apalagi yang berpengaruh kepada hasil kerjanya. Jika semua hal tersebut terjadi pada setiap organisasi pada rekan kerja maka akan terjadinya ketidakharmonisan dalam kerjasama antar rekan kerja
 3. Pada Rotasi pekerjaan yang perlu diperhatikan adalah kondisi kerja. Dimana lingkungan yang baru membuat pegawai menjadi kurang giat bekerja dan membuat kondisi kerja mereka menjadi kurang baik. Karena kondisi kerja yang baik itu yang membuat kita nyaman