

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian serta pembahasan yang dilangsungkan oleh peneliti atas berpengaruh Pelatihan serta Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur yakni:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur
2. Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur
4. Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur

6. Pelatihan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur
7. Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

- a. Instansi pemadam kebakaran sebaiknya meningkatkan intensitas dan kualitas program pelatihan dan pengembangan, dengan fokus pada kebutuhan spesifik pegawai. Program yang lebih berbasis praktik dan simulasi dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapsiagaan. Dan juga libatkan pegawai dalam merancang program pelatihan agar mereka merasa memiliki kontribusi langsung terhadap pengembangan kompetensi mereka sendiri.
- b. Fokus pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti peningkatan lingkungan kerja, penghargaan yang sesuai, dan komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan pegawai. Lalu lakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan bahwa program tersebut terus memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi untuk memperdalam analisis hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat memperkuat dampak pelatihan dengan meningkatkan keinginan pegawai untuk menerapkan keterampilan baru. Komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas pegawai, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, juga dapat memperkuat hubungan ini. Dengan menambahkan variabelvariabel ini, analisis akan lebih komprehensif dan memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

b. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode kualitatif untuk mendalami pengalaman pegawai terkait pelatihan dan pengembangan serta faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Wawancara mendalam atau diskusi kelompok dapat mengungkap persepsi dan tantangan yang dihadapi.