

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Digital job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *digital job training*, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *career development*, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
3. *Digital job training* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *digital job training* dan *career development*, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi kemajuan Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alangkah baiknya *digital job training* yang baik dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, terutama pada indikator interaktivitas dan *engagement*

peserta. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas metode pelatihan berbasis digital yang lebih interaktif dan partisipatif, misalnya dengan memanfaatkan *platform* pembelajaran yang menyediakan fitur diskusi, tanya jawab secara langsung (*live session*), serta forum interaktif antar peserta dan instruktur. Selain itu, penyelenggara pelatihan dapat mengembangkan materi dalam bentuk yang lebih menarik seperti video interaktif, simulasi, studi kasus, dan kuis online agar peserta lebih terlibat secara aktif selama proses pelatihan berlangsung.

2. Alangkah baiknya *career development* yang baik dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, terutama pada indikator mentoring dan pembimbingan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperkuat peran atasan langsung sebagai mentor dalam proses *career development* pegawai. Mentoring dari atasan dapat dilakukan melalui komunikasi yang intensif, baik dalam kegiatan kerja sehari-hari maupun melalui sesi konsultasi khusus yang membahas perkembangan kinerja dan kebutuhan pengembangan pegawai.
3. Alangkah baiknya kinerja pegawai yang sangat baik dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, terutama pada indikator ketepatan waktu dan indikator efektivitas penggunaan sumber daya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penegakan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih ketat, khususnya terkait batas waktu penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya, untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya, organisasi perlu melakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, waktu,

maupun fasilitas kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (*the right man on the right place*), serta memberikan pelatihan yang mendukung peningkatan efisiensi kerja.

4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.