Pengaruh Pelatihan Pegawai Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi

(Studi Pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan)

Zaskia Nurfitri[1], Dewi Fatmasari[2], Deri Prayudi[3]

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Email: nurfitrisukma011@gmail.com

ABSTRACT

This research was an analysis of the influence of employee training and job rotation on employee performance with career development as a moderating variable on the employees of BAPPEDA Kabupaten Kuningan, which was a government agency that played an important role in public services for regional development planning. The study was descriptive research that was conducted by collecting data from respondents through questionnaires containing several statements that had to be answered by them. The sampling technique that was used was saturated sampling with a total of 43 respondents. The data analysis was carried out using IBM SPSS version 26. The results of the study showed that career development on employee training had a positive and significant influence, because employees needed training to support the completion of their duties, responsibilities, and work, and career development on job rotation also had a positive and significant influence, because employees needed rotation to prevent boredom due to repetitive routines, which could have an impact on decreased performance.

Keywords: The Influence of Career Development, Job Rotation, Employee Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, sumber daya manusia yang mampu memiliki kualitas dan kuantitas kerja dalam bidang kinerja. Kinerja pegawai, yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan instansi pemerintah, terutama dalam perencanaan pembangunan yang efisien, berkualitas, dan tepat sasaran, menjadi aspek yang tak terlewatkan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya harus selaras, dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja PNS dapat dinilai berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya (Handoko, 2022). Salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas seorang PNS adalah pengembangan kompetensinya, yang meliputi berbagai aktivitas yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan masing-masing untuk mencapai hasil yang diinginkan (Kusjono & Ratnasari, 2019). Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, salah satu tantangan utama bagi manajemen adalah mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini penting karena keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya dan memastikan kelangsungan operasional bergantung pada kualitas kinerja para pekerjanya

Salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam pelayanan publik untuk pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kuningan. Dalam sistem pemerintah, diatur oleh undang- undang dan peraturan pemerintah. Berdasarkan (*Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun*, 2016) BAPPEDA berperan sebagai perangkat daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan perencanaan pembangunan daerah. BAPPEDA bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan seluruh proses perencanaan pembangunan agar

selaras dengan kebijakan nasional dan kebutuhan daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada 10 Desember 2024 pukul 14.00 WIB dengan salah satu pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan, terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan seperti kualitas, kuantitas, dan waktu.

Grafik 1

Kinerja Tahun 2021-2022 BAPPEDA Kabupaten Kuningan



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Grafik 1.1 menunjukkan penurunan signifikan dalam kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan. kategori pegawai dengan kategori sangat baik menurun drastis dari 92% pada tahun 2021 menjadi 0% pada tahun 2022 dan kategori baik meningkat pada tahun 2022 sebanyak 100%. Pada data SKP 2023 BAPPEDA Kabupaten Kuningan memiliki kategori sesuai ekspektasi dan diatas ekspektasi yang dikelola pada aplikasi Sijapati, sebagai berikut:

Grafik 2

Penilaian Kinerja Tahun 2023 BAPPEDA KABUPATEN KUNINGAN



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Grafik 2 menunjukkan penurunan signifikan dalam kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan. kategori pegawai dengan kategori diatas ekpektasi 3% dan sesuai ekpektasi 97%. Hal ini menggambarkan kecenderungan penurunan pada kategori sangat baik dan diatas ekspektasi, sementara kategori baik dan sesuai ekpektasi mengalami peningkatan. BAPPEDA Kabupaten Kuningan memiliki harapan kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai mencapai kategori sangat baik dan diatas ekpektasi hal ini menjadikan fenomena yang mendukung permasalahan penelitian terkait kurang optimalnya kinerja pegawai. Fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor seperti pelatihan, rotasi kerja, dan pengembangan karir.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai hasil mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Beno et al. (2022) menyebutkan adanya hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja pegawai, artinya pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, menurut Sukmawati et al. (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian tentang pengaruh rotasi

kerja terhadap kinerja juga menghasilkan hasil yang beragam. Penelitian sebelumnya Al-Romeedy (2019) dan Senen (2021) mengemukakan adanya dampak yang signifikan dan positif antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian dari Warsi (2019) dan Faozen (2019) tidak dapat membuktikan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Namun hingga saat ini, masih ada keterbatasan penelitian yang menganalisis peran penting pengembangan karir dalam memoderasi hubungan antara pelatihan, rotasi kerja, dan kinerja pegawai. Sebagian besar *study* sebelumnya lebih banyak mengungkapkan pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja. Saat ini, masih terbatas penelitian mengenai peran pengembangan karir sebagai moderator dalam memprediksi hubungan antara pelatihan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian hanya fokus pada dampak langsung dari pelatihan dan rotasi kerja tanpa mempertimbangkan faktor moderasi yang dapat mempengaruhi hasil.

Hasil eksplorasi peneliti menunjukan bahwa pengembangan karir sebagai variabel moderasi memiliki peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara harapan dan kinerja yang dicapai, seperti pelatihan yang dirancang secara menyeluruh, didukung oleh program pengembangan karir yang terencana, berpotensi secara signifikan meningkatkan kompetensi pegawai. Begitu pula, rotasi kerja yang disertai dengan pengembangan karir yang terencana dapat membantu pegawai beradaptasi lebih baik dengan tanggung jawab baru. Berdasarkan dari keterbatasan *study* sebelumnya maka peneliti ini akan mengisi kekosongan dalam bagaimana mengeksplorasi peran pengembangan karir sebagai moderator, sehingga hasil *study* ini akan memberikan wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia mengenai peran penting pengembangan karir sebagai moderator terhadap upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Rotasi

Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan."

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil keseluruhan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu selama menjalankan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas, setiap pegawai memiliki target yang harus dicapai, standar kerja yang telah ditetapkan, serta aturan yang disepakati bersama. Kinerja pegawai juga mengacu pada hasil atau output yang diperoleh berdasarkan indikator atau acuan tertentu dalam suatu pekerjaan. Hal ini mencakup pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang telah diselesaikan. Selain itu, hasil kinerja pegawai harus selaras dengan tanggung jawab yang telah ditentukan untuk masing-masing individu. Secara keseluruhan, kinerja setiap pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengelolaannya menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan (Fatimah, 2021; Hurun'in & Edho Rian Kurniawan, 2023).

Pelatihan Pegawai

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, pelatihan juga dirancang untuk membantu pegawai menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi fokus utama dalam program pelatihan serta menerapkannya dalam tugas sehari-hari. Inisiatif ini diselenggarakan oleh organisasi guna mendorong pembelajaran dan pengembangan kompetensi, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya secara profesional. (Dessler, 2020;

Noe, 2020)

Rotasi Kerja

Rotasi kerja diterapkan sebagai upaya untuk mencegah kejenuhan akibat rutinitas yang monoton dalam jangka waktu yang lama, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Selain itu, rotasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu demi kepentingan perusahaan dengan menugaskan pegawai pada berbagai tanggung jawab yang berbeda. Proses ini dirancang untuk membangun antusiasme terhadap posisi baru melalui paparan informasi dan pengalaman yang beragam, sehingga dapat mencegah kejenuhan dalam pekerjaan. Rotasi kerja juga merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian tanggung jawab yang lebih bervariasi. (Fauzi, 2018; Hudiyah & Syaodih, 2022; Situmorang et al., 2021)

Pengembnagan Karir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian deskriptif dan asosiatif sedangkan metode penelitian yang digunakan survey. Menurut Sugiyono (2022) "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan".

Menurut Sugiyono (2022) metode survey dengan teknik deskriptif kuantitatif merupakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang diartikan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan tujuan penjelasan deskriptif yang menggunakan analisis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2022) metode ini juga dikenal sebagai metode *discovery* karena memungkinkan penemuan serta pengembangan berbagai temuan baru. metode ini disebut juga dengan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka, dan analisisnya dilakukan dengan pendekatan statistik.

Penelitian deskriptif dilakukan dengan mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab responden. Penelitian ini menggunakan teknik likert dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan pegawai (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengembang karir (M) sebagai variabel mediasi. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)26 sebagai alat bantu analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Moderasi Persamaan Regresi 1

Coefficients[a]						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,806	3,203		1,500	0,141
	Pelatihan Pegawai	-0,040	0,095	-0,048	-0,417	0,679
	Rotasi Kerja	0,921	0,115	0,912	7,985	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

a. Diketahui nilai signifikansi variabel Pelatihan Pegawai sebesar 0.679 (>0,05) berkesimpulan bahwa variabel Pelatihan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

b. Diketahui nilai signifikansi variabel Rotasi Kerja sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan bahwa variabel Rotasi Kerja tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Moderasi Persamaan Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	0,769	0,758	3,83221
a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Pelatihan Pegawai				

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Diketahui nilai R sebesar 0,769, maka memiliki arti bahwa pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76.9%.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Moderasi

Persamaan Regresi 2

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.144	5.628		-1.092	.282
	Pelatihan Pegawai	-.191	.459	-.229	-.415	.680
	Rotasi Kerja	.728	.471	.721	1.544	.131
	Pengembanga n Karir	1.604	.329	1.004	4.881	.000
	X1M	-.002	.019	-.102	-.120	.905
	X2M	-.012	.020	-.473	-.596	.554
a Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

1. Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Pelatihan Pegawai dengan Pengembangan Karir sebesar 0,905 (>0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memperkuat atau mampu memoderasi pengaruh variabel Pelatihan

Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan karir dapat memperkuat besarnya pengaruh pelatihan pegawai terhadap pencapaian kinerja pegawai dalam situasi seperti tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari sempel 43 responden dalam rentang masa kerja lebih dari 11 tahun.

2. Diketahui nilai signifikasi variabel interaksi antara Rotasi Kerja dengan Pengambangan Karir sebesar 0,554 (>0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memperkuat atau mampu memoderasi pengaruh variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan karir dapat memperkuat besarnya pengaruh rotasi kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai seperti pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja dan tanggung jawab. Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari sempel 43 responden dalam rentang masa kerja lebih dari 11 tahun.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Moderasi Persamaan Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942[a]	0,888	0,873	2,78010

a. Predictors: (Constant), X2M, Pelatihan Pegawai, Rotasi Kerja, Pengembangan Karir, X1M

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Diketahui nilai R Square sebesar 0.888, maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel Pelatihan Pegawai (X1) dan Rotasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) setelah adanya variabel moderator sebesar 88,8%.

Tabel 5 Analisis Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Pegawai	43	10.00	50.00	38.1163	9.41683
Rotasi Kerja	43	16.00	50.00	41.0465	7.70885
Kinerja Pegawai	43	13.00	50.00	41.1163	7.78646
Pengembangan Kerja	43	7.00	30.00	24.2326	4.87382
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel penelitian. Variabel Pelatihan Pegawai memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 50 dengan rata-rata (mean) sebesar 38 dan standar deviasi 9,42. Dari total responden 43 orang pegawai BAPPEDA Kabupaten Kuningan mendaptkan rata-rata (mean) pelatihan pegawai 38 artinya tanggapan responden ada 38 orang dari seluruh kelompok responden lama kerja lebih dari 11 tahun dengan skala likert 1-5 sudah memenuhi standar setengah dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan pegawai relatif bervariasi, namun secara umum berada pada kategori cukup tinggi.

Tabel 6

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Model 1

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.084	3.930		5.364	.000
	Pelatihan Pegawai	.527	.100	.634	5.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai thitung sebesar 5.246, pada tingkat signifikasi 5% dengan t_{tabel} (df = n – k -1) = 43 -1-1 + 41 = 1.682. karena thitung > t tabel 5.246 > 1.682 dan nilai signifikat) dan dengan nilai signifikasi 0.000<0.05, maka H_0 diterima dan H_α ditolak. Artinya Pelatihan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.775	3.170		1.507	.140
	Rotasi Kerja	.885	.076	.877	11.660	.000

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai thitung sebesar 11.600, pada tingkat signifikasi 5% dengan t_{tabel} (df = n – k -1) = 43 -1-1 + 41 = 1.682. karena thitung > t_{tabel} 5.246 > 1.682 dan nilai signifikat) dan dengan nilai signifikasi 0.000<0.05, maka H_0 diterima dan H_α ditolak. Artinya Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8

Hasil Uji T Analisis Regresi Moderasi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.692	2.686		2.492	.017
	Pelatihan Pegawai	-.180	.094	-.216	-1.916	.063
	Pengembangan Karir	1.702	.180	1.066	9.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 9,453 pada tingkat signifikasi 5% dengan t_{tabel} (df -n - k – 1) = 43 – 1 -1 = 42 =1.682.

karena thitung > t tabel 9,453> 1.682 dan nilai signifikat) dan dengan nilai signifikasi 0.000<0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Pengembangan Karir memoderasi pengaruh Pelatihan Pengawai terhadap. Kinerja Pegawai.

Tabel 8

Hasil Uji T Analisis Regresi Moderasi Model 2

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.992	2.646		1.131	.265
	Rotasi Kerja	.425	.120	.420	3.532	.001
	Pengembangan Karir	.854	.190	.535	4.493	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 4.493 pada tingkat signifikasi 5% dengan t_{tabel} (df -n - k – 1) = 43 – 1 -1 = 42 =1.682. karena thitung > ttabel 4.493 > 1.682 dan nilai signifikat) dan dengan nilai signifikasi 0.000<0.05, maka H_o diterima dan H_α ditolak. Artinya Pengembangan Karir memoderasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai merupakan strategi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga pelatihan yang terancana dapat meningkatkan kinerja pegawai, motivasi, komitmen, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, sehingga pegawai dapat

berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Cahyaningrum (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan rotasi kerja adalah strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan pengalaman dan potensi pegawai. Melalui perpindahan dan tanggung jawab, pegawai diberikan kesempatan untuk mempelajari kerampilan adaptasi dan mengembangkan kemampuan pegawai sehingga rotasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai melalui peningkatan adaptabilitas dan kemampuan menghadapi tantangan kerja, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Betty (2024) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengambangan Karir Dapat Memoderasi Pangaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengambangan karir dapat memoderasi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai, yang menunjukan bahwa pengembangan karir tidak berperan *pure* moderator. Namun, kerena variabel pengembangan karir memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hubungan antara pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori homologator moderator.

Hal ini dikarena kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan intelektual berupa pengetahuan dan keterampilan. Untuk memaksimalkan potensi pegawai mencapai kinerja tinggi, tiap pegawai perlu memiliki

komitmen tinggi untuk berhasil. Pada pengujian hipotesis ini dengan melibatkan variabel pengembangan karir terhadap pelatihan pegawai pengaruh positif dan signifikan, karena pegawai memerlukan pelatihan untuk menunjang penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sebelumnya belum ada peneliti yang secara spesifik mengkaji bagaimana pengembangan karir dapat memoderasi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai dalam variabel yang sama. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara pelatihan pegawai dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir meningkatkan efektivitas pelatihan dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik

Pengambangan Karir Dapat Memoderasi Pangaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengambangan karir dapat memoderasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir pada jalur ini dapat dikategorikan sebagai quasi moderator, karena memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai tetapi tidak menunjukan interaksi yang kuat dengan rotasi kerja. Hal ini menunjukan bahwa keberadaan pengembangan karir tetap berperan penting dalam memperkuat pengaruh rotasi kinerja terhadap kinerja, meskipun tidak memoderasi secara statistic.

Hasil penelitian ini sebelumnya belum ada peneliti yang secara spesifik mengkaji bagaimana pengembangan karir dapat memoderasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara rotasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang efektif melalui rotasi kerja, kinerja pegawai cenderung menjadi lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan efektivitas rotasi kerja dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Kuningan tentang Pelatihan Pegawai Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengambangan 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. Pengambangan 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.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran terkait Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengambangan 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 Intansi 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.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, *74*(4), 1003–1020. https://doi.org/10.1108/TR-10-2018-0153

Beno, J., Silen, A., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Pengambangan karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Penang Denpasar. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Betty, H. M. (2024). *Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi dan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada PT BPD Lampung.*

Cahyaningrum, B. N. (2021). Analisis Pengaruha Pelatihan, Pelayanan, dan Rotasi Pekerjaan pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Surat Kabar di Kota Surakarta). *Jurnal Penelitian Humaniora*, *25*(1), 36–44. https://doi.org/10.21831/hum.v25i1.29168

Dessler, G. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. In *Human Resource Management* (Issue November).

Faozen. (2019). Dampak Rotasi Kerja Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember. *Sadar Wisat: Jurnal Pariwisata*, *2*(1), 1. https://doi.org/10.32528/sw.v2i1. 1820

Fatimah, F. N. D. (2021). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. *Anak Hebat Indonesia*, 180

Fauzi, A. (2018). *Analisis Penerapan Rotasi Kerja dalam Pengembangan Kinerja Karyawan.*

Handoko, T. H. (2022). *Manajemen. Yogyakarta:BPFE*.

Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, *4*(1), 27–35.

Hurun'in, & Edho Rian Kurniawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, *2*(2), 165–170. https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *2*(2), 224. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230

Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development (8th ed.)*.

Senen. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi,dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *4*(1).https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155

Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *4*(2), 321–330. https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*

Sukmawati, E. Ratnasari, S L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 461–479. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722

Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *8*(1), 17–30. https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283