

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dan yang menjadi responden adalah pegawai yang berada di kantor pusat Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompetensi, pengembangan karier, dan kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berada pada kategori cukup tinggi. Ketiga variabel kompetensi menunjukkan hasil pada kategori cukup tinggi, masih terdapat indikator yang menjadi perhatian khusus, seperti sikap. Kelima variabel pengembangan karier menunjukkan hasil pada kategori cukup efektivitas, masih terdapat indikator yang menjadi perhatian khusus seperti mutasi dan promosi dalam dimensi pengembangan karier. Sementara itu, kinerja pegawai secara umum menunjukkan hasil yang positif yaitu pada kategori cukup tinggi, terutama pada aspek efektivitas, tetapi aspek kualitas kerja masih tergolong pada kategori cukup rendah. Secara keseluruhan, hal ini menandakan bahwa organisasi telah memiliki pondasi yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia, namun masih memerlukan upaya perbaikan secara menyeluruh dan berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat mencapai tingkat optimal.
- 2) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap yang berperan penting dalam membantu pegawai menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

- 3) Pengembangan karier juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karier yang mencakup pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi, dan masa kerja terbukti mendorong motivasi kerja dan peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.
- 4) Kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja. Namun, perlu dicatat bahwa masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, khususnya Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Saran-saran ini ditujukan sebagai upaya perbaikan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi dan pengembangan karier yang lebih optimal.

- 1) Dalam upaya peningkatan aspek yang masih rendah, yaitu sikap dalam kompetensi serta mutasi dan promosi dalam pengembangan karier. Peningkatan sikap dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan *soft skills* seperti etika profesi, komunikasi, kerjasama tim, dan pelayanan publik, disertai pembinaan berkelanjutan melalui *mentoring* atau *coaching* dari atasan langsung. Sementara itu, mutasi pegawai hendaknya dilakukan secara terencana dan berbasis pada pemetaan kompetensi agar dapat menjadi sarana pengembangan karier, bukan sekadar kebutuhan administratif. Promosi jabatan pun perlu dijalankan dengan sistem yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja, disertai mekanisme evaluasi yang jelas sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang. Dengan langkah tersebut, instansi tidak hanya memperkuat kompetensi pegawai, tetapi juga membangun sistem pengembangan karier yang lebih sehat dan berkelanjutan.

- 2) Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat disarankan memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan ketiga dimensi kompetensi secara seimbang, terutama pada aspek sikap, yang tercatat sebagai indikator dengan skor terendah. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, pembinaan etika kerja, serta penyediaan kesempatan belajar yang relevan dengan kebutuhan tugas. Dengan meningkatnya kompetensi pegawai, instansi juga akan mampu bersaing dan berkembang dalam menghadapi tuntutan kerja di sektor publik.
- 3) Pengembangan karier sebaiknya dijalankan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan kinerja pegawai. Mekanisme mutasi dan promosi perlu ditata lebih jelas agar memberikan keadilan bagi seluruh pegawai, dengan tetap merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, program pendidikan, pelatihan, dan manajemen masa kerja harus terus ditingkatkan secara terarah agar mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.
- 4) Variabel kompetensi dan pengembangan karier terbukti secara simultan berkontribusi penting terhadap kinerja pegawai, maka keduanya perlu dikelola secara terpadu melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten. Dengan strategi yang berkesinambungan dan berbasis regulasi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memperkuat peran Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan profesional. Selain itu, dalam memperluas cakupan variabel yang diteliti, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian yang lebih komprehensif tersebut nantinya dapat menjadi pijakan penting dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, adaptif, dan berdampak langsung terhadap peningkatan layanan publik.