

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, dengan demikian hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, dapat diuraikan sebagaimana hasil penelitian yang kemudian ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

Pengembangan karier yang ada pada lembaga atau instansi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah dalam kategori baik. Lembaga membantu para pegawainya untuk melakukan sebuah pengembangan karier para pegawainya baik itu dari inisiatif pegawai maupun dukungan Lembaga. Terdapat minimal kualifikasi pendidikan untuk dapat menduduki suatu jabatan atau posisi. Posisi administrasi dengan minimal kualifikasi pendidikan jenjang SMA/SMK, posisi pengelola dan analis dengan minimal kualifikasi pendidikan lulusan sarjana. Maka dari itu, untuk tugas belajar merupakan kewenangan dari lembaga atau instansi untuk “menugaskan” pegawainya untuk melanjutkan pendidikan, dengan dibebastugaskan tetapi penghasilan tetap ada dan terkait dengan biaya pendidikan akan dibiayai oleh negara. Namun, apabila telah lulus dari pendidikannya, pegawai harus siap ditempatkan dimana saja. Selain itu, terdapat juga izin belajar yang merupakan salah satu bentuk pengembangan karier pegawai di ruang lingkup Aparatur Sipil Negara. Pada pelaksanaannya, seorang pegawai mengajukan izin untuk melanjutkan pendidikannya kepada pihak yang berwenang dan terkait dengan biaya pendidikannya menggunakan keuangan pribadi, dan harus berdasarkan rekomendasi Badan Kepegawaian Daerah & Kepala Dinas. Terkait tempat tujuan pendidikannya akan direkomendasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Kinerja para pegawai yang terdapat pada lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah masuk ke dalam kategori baik, khususnya dalam dimensi kemandirian. Para pegawai memiliki kemandirian yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, apabila pegawai dapat menyelesaikan tugas/kegiatan/target sesuai dengan Sasaran Kinerja

Pegawai, maka nilai yang akan diperoleh pun akan tinggi dan dinyatakan bagus. Untuk penilaian SKP ini dilakukan oleh kepala bidang/subbagian, karena merekalah yang dapat mengetahui bagaimana tugas/target yang akan dicapai oleh suatu bidang. Pegawai yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil memiliki akun untuk dapat *login* ke sistem TRK (Tunjangan Remunerisasi Kinerja). Sistem tersebut diciptakan guna setiap pegawai dapat melaporkan kinerja harian secara perorangan, agar kinerja pegawai setiap harinya dapat terukur dengan jelas. Pada saat ingin melakukan pelaporan pada sistem TRK, biasanya para pegawai disertai melampirkan foto kegiatan yang sedang berlangsung atau telah berlangsung guna sebagai bukti bahwa pegawai tersebut benar-benar mengikuti kegiatan tersebut. Dengan adanya sistem TRK, ini dapat menjadi nilai tambah atau keuntungan bagi para staf yang sering melakukan kegiatan setiap harinya

Kekuatan hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,667. Selain itu, berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, meningkat atau menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditentukan oleh pengembangan karier sebesar 18,92% dan 81,08% ditentukan oleh faktor lain. Tingkat pengaruh antara variabel X (Pengembangan Karier) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,527 + 0,667 X$ . Dengan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa setiap ada perubahan pada satu unit variabel X maka akan berpengaruh pada satu unit variabel Y sebesar 0,667.

## 5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka implikasi yang dapat disimpulkan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, ialah sebagai berikut:

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi, dengan salah satunya aspeknya ialah pelatihan dan pengembangan (*training and development*) dengan dilakukannya upaya tersebut, dapat mengembangkan kompetensi maupun skill pegawai. Pelatihan

dan pengembangan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pengembangan karier kepada para pegawai adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, pengembangan karier dapat menjadi faktor atau dasar untuk meningkatkan atau menurunnya kinerja pegawai. Jika tidak ada upaya dukungan untuk mengembangkan karier para pegawainya, maka para pegawai tidak memiliki kompetensi yang lebih dan akan berdampak pada tercapainya tujuan instansi yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat dimensi-dimensi dari kedua variabel yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan terendah. Dengan demikian, pengembangan karier dapat menjadi pengaruh yang dapat menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Maka dari itu, lembaga perlu untuk lebih memperhatikan, membantu, serta memfasilitasi para pegawainya apabila ingin mengikuti pengembangan karier.

### **5.3 Rekomendasi**

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka rekomendasi yang dapat disimpulkan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, ialah sebagai berikut:

#### **1. Bagi lembaga**

Peneliti merekomendasikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu untuk lebih memperhatikan, mempedulikan, membantu, memfasilitasi, serta mendukung para pegawainya apabila ingin mengikuti pengembangan karier, baik itu melalui tugas belajar maupun izin belajar sehingga para pegawai akan mempunyai pengalaman dan pendidikan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sebagai pegawai. Selain itu, lembaga juga perlu memperhatikan apabila akan melakukan mutasi terhadap para pegawai, karena berdasarkan temuan dimensi mutasi

memiliki nilai rata-rata terendah dibanding yang lain. Sehingga peneliti juga merekomendasikan untuk mempertimbangkan baik dan buruknya lebih dalam apabila akan melakukan mutasi terhadap para pegawai. Dengan upaya yang dapat dilakukan ialah sebagai berikut:

- a) Perlunya dukungan internal dari tempat bekerja karena tanpa adanya dukungan, pegawai yang baru saja dimutasi akan merasa dikucilkan.
  - b) Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan seluruh pegawai serta pihak-pihak terkait sehingga kerja sama pelaksanaan mutasi dapat tersampaikan secara meluruh kepada para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
  - c) Pemeriksaan secara berkala terkait pendataan dokumen berupa kinerja kerja sebelumnya untuk menilai kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan skripsi ini dapat menjadi pedoman atau acuan dalam penulisan skripsi yang akan disusun setelah ini dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa menambahkan faktor maupun dimensi lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.