

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pembahasan mengenai kompetensi, motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa faktor-faktor kompetensi terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang didapat berdasarkan :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan pengetahuan pegawai mengenai segala jenis peraturan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah maupun Gubernur, kemudian mengetahui penuh Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil yang berlaku pada setiap jabatan dan golongan yang diemban oleh pegawai tersebut sehingga pegawai dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya masing-masing. Ketika pegawai merasa bertanggungjawab pada pekerjaan, maka pegawai akan mencapai target kerja yang sudah ditetapkan dan akan berdampak pada pengembangan karir yang baik.

- b. Pengalaman

Merupakan pengalaman kerja pegawai yang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

c. Sistem penghargaan (*reward*)

Pegawai akan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya apabila prestasi kerja untuk instansi diberikan penghargaan oleh pimpinan. Lalu dengan secara otomatis, pengembangan karir yang akan dicapai oleh pegawai akan semakin baik.

d. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang telah tertanam pada Pegawai Negeri Sipil pada sistem perekrutan, sistem penghargaan untuk pegawai dan dalam kenaikan pangkat jabatan golongan pegawai memiliki budaya organisasinya sendiri. Hal ini yang mempengaruhi baik atau tidaknya pengembangan karir seorang pegawai.

Sedangkan faktor-faktor dari motivasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat menurut Herzberg (2010:264), diantaranya:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila lingkungan kerja yang memiliki struktur kerja yang individual dan kurang dalam bekerja sama, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai.

b. Prestasi Kerja

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan apabila prestasi yang telah dilakukan mendapatkan *feedback* langsung dari pimpinan. Beberapa pegawai di

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, pegawai sudah mencapai target kerja yang ditetapkan namun tidak memberikan dampak yang baik terhadap karir pegawai tersebut. Pegawai tidak mendapatkan promosi jabatan atau direkomendasikan untuk naik jabatan ataupun golongan. Terkadang penilaian prestasi kerja pun tidak dirasakan adil oleh beberapa pegawai.

c. Pengembangan Potensi

Potensi sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang ada didalam diri pegawai yang akan diwujudkan dalam bentuk pekerjaan. Pimpinan dapat memberikan dorongan atau motivasi dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi instansi.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 23,52%, sehingga semakin pegawai meningkatkan kompetensi bekerja maka akan semakin baik pula pengembangan karir yang akan didapat kedepannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir sebesar 26,80, sehingga semakin besar motivasi kerja yang diberikan pegawai terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan, maka akan semakin baik pula pengembangan karir yang akan diraih.
4. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat sebesar 50,32%, namun secara parsial Motivasi Kerja lebih dominan mempengaruhi pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan Kompetensi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengusulkan saran yang diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, yaitu antara lain:

1. Badan Kepegawaian Umum Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat hendaknya segera mengimplementasikan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, yaitu mengevaluasi jabatan pegawai dengan penerapan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil sehingga penempatan pejabat dalam jabatannya dapat dilaksanakan secara transparan dan objektif sehingga menghasilkan pegawai yang kompeten di bidangnya (*the right man on the right place*) yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan (*skill*) pegawai.
2. Pemberian motivasi kerja tidak hanya dengan penerimaan gaji atau upah pegawai, tetapi juga harus memperhatikan prestasi kerja yang sudah diberikan oleh pegawai terhadap instansi, loyalitas pegawai dan pemenuhan target kerja. Pada indikator prestasi (*achievement*) dan pengakuan atau penghargaan (*recognition*), jumlah skor kuisioner masih belum memasuki skor ideal, dimana kedua indikator tersebut juga masih dirasakan kurang optimal bagi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Untuk meningkatkan motivasi kerja hendaknya instansi memberikan pengakuan prestasi dengan memberikan berupa bonus (seperti umroh atau dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi) dan mendapatkan promosi dari Pejabat Struktural untuk naik jabatan/golongan.

Dengan begitu diharapkan motivasi kerja pegawai dapat meningkat dan jenjang karir pegawai dapat berjalan dengan baik.

3. Dalam variabel pengembangan karir (Y), jumlah skor kuisioner sebesar 74,2% termasuk dalam kategori Baik namun nyatanya masih belum optimal. Dapat dilihat pada beberapa indikator yang jumlah skornya belum mencapai skor aktual, yaitu indikator Prestasi Kerja, *Exposure* dan Dukungan Manajemen. Instansi hendaknya memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dengan mendorong program pengembangan karir seperti diadakannya seminar yang membahas *Carrier Path* sehingga pegawai dapat gambaran mengenai syarat dan ketentuan dalam kenaikan jabatan. Kemudian instansi hendaknya mengadakan evaluasi kinerja mengenai pengembangan karir pegawai tersebut dengan harapan mendapatkan solusi bagi pegawai-pegawai yang merasa pengembangan karirnya belum optimal.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diperoleh informasi mengenai faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir.