

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Jenjang Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Jenjang Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung.
3. Jenjang Karir dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Jenjang Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Bandar Lampung, serta berdasarkan hasil deskripsi data dan pengujian hipotesis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Instansi

1. Penguatan Sistem Jenjang Karir

Berdasarkan hasil penelitian, jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, BKPSDM perlu memperkuat sistem jenjang karir yang lebih terstruktur dan transparan. Hal ini dapat dilakukan melalui: Penyusunan peta karir yang jelas untuk setiap jabatan, Sosialisasi berkelanjutan mengenai syarat promosi dan pengembangan jabatan, Pemberian kesempatan promosi dan mutasi yang berbasis kinerja dan kompetensi.

2. Peningkatan Kompetensi Pegawai

Kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka BKPSDM diharapkan, Menyediakan pelatihan rutin dan program pengembangan kapasitas yang sesuai dengan kebutuhan jabatan,

Memberikan dukungan terhadap pegawai untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan sertifikasi professional, Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung kinerja dan pengembangan kompetensi ASN.

3. **Optimalisasi Kinerja Pegawai**

Hasil kuesioner menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki semangat kerja dan inisiatif tinggi, namun BKPSDM tetap perlu: Meningkatkan sistem evaluasi dan penilaian kinerja berbasis indikator kerja yang terukur, Memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi untuk mendorong semangat kerja dan loyalitas.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. **Pengembangan Variabel Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu jenjang karir dan kompetensi yang menjelaskan kinerja pegawai sebesar 57,1%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan: Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

2. **Pendekatan Metodologi yang Beragam**

Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau mix-method untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, Diharapkan juga memperluas lokasi penelitian di instansi atau daerah lain agar hasilnya dapat lebih digeneralisasi.