

## ABSTRAK

**Rina Nurlaelasari., 1201035 “ Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Motif Berprestasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung”.**

PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung merupakan unit PT. PLN yang mempunyai beban kerja yang sangat besar, dikarenakan unit kantor ini mengurus seluruh pasokan listrik di daerah Jawa Barat dan Banten area Bandung yang merupakan sentra terpadat untuk polulasi penduduknya. PT. PLN kini sedang memperbaiki kinerja selama 5 tahun terakhir untuk menghapuskan citra negatif kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan bahwa kinerja PLN sangat lamban dalam merespon permintaan pemasangan listrik dengan cara meningkatkan motif berprestasi dan kinerja para pegawainya. Banyak faktor yang menyebabkan turunnya motif berprestasi dan kinerja pegawai, salah satunya adalah efektivitas pengembangan karier dan tingkat disiplin kerja yang rendah. Dengan demikian penelitian ini hendak mengkaji adakah pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap motif berprestasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten area Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan, dengan teknik pengumpulan data angket, yang dikumpulkan dari responden dengan ukuran sampel 150 orang pegawai di PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten area Bandung. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan menggunakan *rating scale*. Analisis data yang digunakan adalah *path anaysis*.

Kesimpulan Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motif berprestasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motif berprestasi. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta Motif berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun Dimensi yang rendah pada pengembangan karier ada pada pengalaman kerja, maka pegawai diberi kesempatan magang sesuai jabatan yang diisi. Dimensi yang rendah pada disiplin kerja ada pada hadir tepat waktu, maka sebaiknya pegawai diberi sanksi yang tegas yang menimbulkan efek jera. Dimensi yang rendah pada motif berprestasi ada pada dimensi mempertimbangkan resiko, maka sebaiknya dalam rekrutmen pegawai baru lebih diperhatikan lagi memilih pegawai yang memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi. Serta Dimensi yang rendah pada kinerja ada pada kuantitas kerja, maka sebaiknya pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

**Kata Kunci: Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Motif Berprestasi, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**Rina Nurlaelasari., 1201035 "Influence of the Career Development, Work Discipline towards Achievement Motive and Implication towards Employees Performance in PT. PLN (Persero) Distribution West Java and Banten, Bandung Area "**.

*PT. PLN Distribution West Java and Banten, Bandung Area, a unit of PT. PLN has a huge performance burden, because it is taking care offices throughout the electricity supply in the area of West Java and Banten which is a center for polulasi densely populated. PT. PLN is now improve the performance over the last 5 years to eliminate the negative image to the public. It is proved that the performance of the PLN is very slow in responding to the demand by increasing the electrical installation and performance achievement motive employees. Many factors led to the decline in achievement motive and employee performance, one of which is the effectiveness of career development and a low level of labor discipline. Thusth is research is there going to examine the influence of career development and work discipline of the achievement motive and its implications for the performance of employees at PT. PLN Distribution West Java and Banten, Bandung area.*

*This study used survey method explanation, the questionnaire data collection techniques, which were collected from respondents with a sample size of 150 employees at PT. PLN Distribution West Java and Banten, Bandung area. The instrument used was a questionnaireusing a rating scale. Analysis of the data used is the path anaysis.*

*Conclusion career development and a significant positive effect on achievement motivation. Work discipline and a significant positive effect on achievement motivation. Career development and a significant positive effect on performance. Work discipline and a significant positive effect on performance. Achievement motive and positive and significant effect on performance. The dimensions were low on career development is on work experience, the employee was given the opportunity to intern in accordance positions filled. Dimensions are low on work discipline right there at the present time, then the employee should be given strict sanctions are a deterrent effect. Dimensions are low on achievement motivation there on the dimensions of the risks, it should be in the recruitment of new employees more attention again selecting employees who have a degree of caution that high. The dimensions and performance of existing low on the quantity of work, then the employee should try to finish the job on target.*

**Keywords: Career Development, Work Discipline, Achievement Motive, Employee Performance**