

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum pengembangan karier berada pada kategori efektif, disiplin kerja berada pada kategori tinggi, motif berprestasi berada pada kategori tinggi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi pula. Adapun penelitian ini dicirikan oleh beberapa variabel dari dimensi yang berkategori tinggi dan rendah, diantaranya adalah:
  - a. Variabel pengembangan karier dicirikan dengan skor tertinggi ada pada dimensi peningkatan karier dan skor terendah ada pada pengalaman kerja.
  - b. Variabel disiplin kerja dicirikan dengan skor tertinggi ada pada dimensi penggunaan jam kerja yang efektif dan efisien dan skor terendah ada pada semangat kerja yang tinggi.
  - c. Variabel motif berprestasi dicirikan dengan skor tertinggi ada pada dimensi kreatif-inovatif dan skor terendah ada pada mempertimbangkan resiko.
  - d. Variabel kinerja dicirikan dengan skor tertinggi ada pada dimensi kualitas kerja dan skor terendah ada pada kuantitas kerja.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motif berprestasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Hal ini tercermin pegawai yang memiliki pengembangan karier yang efektif, maka akan memiliki motif berprestasi yang tinggi pula.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motif berprestasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

dan Banten Area Bandung. Hal ini tercermin pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan memiliki motif berprestasi yang tinggi pula.

4. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Hal ini tercermin pegawai yang mempunyai kesempatan pengembangan karier yang lebih baik maka akan memiliki kinerja yang tinggi.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Hal ini tercermin pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi.
6. Motif berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Hal ini tercermin pegawai yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi.

## **5.2.Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran terkait mengenai penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan lima dimensi pada pengembangan karier, maka yang menjadi pusat perhatian terdapat pada dimensi pengalaman kerja dan pelatihan karyawan. Artinya pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung dalam hal kekinian banyak merekrut pegawai baru yang minim pengalaman kerja sehingga banyak membutuhkan program magang. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung harus berupaya meningkatkan program magang pegawai agar pengalaman yang dimiliki pegawai yang belum banyak di dunia kerja menjadi lebih bertambah.

2. Berdasarkan tujuh dimensi pada disiplin kerja pegawai, maka yang menjadi pusat perhatian terdapat pada dimensi semangat kerja yang tinggi dan dimensi untuk hadir tepat waktu. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung menerapkan sanksi yang tegas untuk pegawai yang selalu datang terlambat supaya menimbulkan efek jera dan tidak akan pernah mengulangnya. Peringatan tersebut mulai dari surat peringatan ataupun pemotongan gaji pegawai.
3. Berdasarkan enam dimensi pada motif berprestasi, maka yang menjadi pusat perhatian terdapat pada dimensi mempertimbangkan resiko. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung memperhatikan indikator mempertimbangkan resiko karena faktor ini menyangkut kepentingan bersama baik itu bagi kepentingan pribadi maupun instansi. Pada tahap rekrutmen pegawai sebaiknya memilih dan menyeleksi pegawai yang mempunyai tingkat kehati-hatian yang tinggi dalam menyelesaikan beban kerja.
4. Berdasarkan enam dimensi pada kinerja, maka yang menjadi pusat perhatian terdapat pada dimensi tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan kepuasan hasil kerja karyawan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area menerapkan *standard operating procedure* yang harus dipahami dan dijalankan tentang kinerja pegawai dan instansi oleh semua lini. Adapun SOP kinerja pegawai yang diterapkan harus memenuhi 5 indikator kinerja pegawai PLN yaitu Penugasan Peran Jabatan (*In-Role Assigment*), Penugasan Luar Peran Jabatan (*Extra-Role Assigment*), Pendidikan dan Pelatihan, Pengelolaan Pengetahuan (Berbagi Pengetahuan, Komunitas Praktisi, Pendokumentasian Pengetahuan), dan Program Terobosan (*Breakthrough Assigment*) yang kesemuanya dalam hal penyelesaian tugas harus sesuai target.