

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pembinaan Hukum Nasional”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja yang bekerja pada Badan Pembinaan Hukum Nasional adalah:
  - a. Pengembangan karier pada pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional tergolong biasa saja. Hal ini terlihat dari belum sesuai indikator-indikator pengembangan karier dalam penelitian ini yaitu minat dan keterampilan, informasi karier, dan tujuan karier.
  - b. Disiplin kerja pada pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional biasa saja. Hal ini terlihat dari belum sesuai indikator-indikator waktu bekerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan ketepatan waktu masuk kerja.
  - c. Kinerja pegawai pada Badan Pembinaan Hukum Nasional tergolong masih biasa saja. Hal ini terlihat dari indikator-indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu hasil kerja, ketelitian, dan pelaksanaan kerja.

2. Pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional. Jika pengembangan karier baik maka kinerja akan naik, sebaliknya jika pengembangan karier buruk maka kinerja akan turun.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional. Jika disiplin kerja baik maka kinerja akan naik, sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja akan turun.
4. Penelitian ini sudah memenuhi kelayakan model penelitian secara keseluruhan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier terhadap kinerja, pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja dan kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap instansi, agar kinerja pegawai dapat meningkat. Namun tidak hanya pengembangan karier dan disiplin kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini

telah dapat membuktikan secara empiris bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1.1 Saran-saran untuk peneliti lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja antara lain: kompensasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, stress kerja, beban kerja dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

#### 1.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Badan Pembinaan Hukum Nasional:

1. Pada variabel pengembangan karier, saran yang diberikan untuk Badan Pembinaan Hukum Nasional yaitu: Pertama, instansi dapat membantu dalam pengenalan diri pegawai untuk minat, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja dengan memberikan motivasi maupun pembelajaran untuk dapat mengenali potensi diri pegawai sehingga mampu untuk melakukan pengembangan karier yang sesuai. Kedua, instansi memastikan bahwa pegawai dapat informasi untuk pengembangan karier secara jelas dan rinci dengan menginformasikan karier di tiap papan informasi unit bagian

maupun lewat media sosial, dan pegawai mampu membuat perencanaan tujuan karier dengan melakukan konseling karier dengan pimpinan.

2. Pada variabel disiplin kerja, saran yang diberikan untuk Badan Pembinaan Hukum Nasional yaitu: Pertama, instansi secara tegas menegakkan waktu yang efektif untuk pegawai melakukan pekerjaannya tanpa ada urusan kepentingan pribadi dan menyediakan absensi ulang setelah jam istirahat. Kedua, penyelesaian tugas tepat waktu dengan pemberian *jobdesc* yang jelas secara langsung dikontrol oleh instansi agar tidak menyebabkan pekerjaan pegawai bertambah banyak dan diluar jangka waktu bekerja. Ketiga, instansi dapat secara tegas menegakkan aturan dan hukuman disiplin kerja pada jam masuk dan keluar jam kerja sesuai dengan prosedural dan standar kerja agar tercipta disiplin kerja yang baik.
3. Pada variabel kinerja, saran yang diberikan untuk Badan Pembinaan Hukum Nasional yaitu: Pertama, instansi melakukan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat memberikan bantuan dan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengevaluasi kembali target sasaran kerja agar dapat hasil kerja yang sesuai target instansi. Kedua, instansi dapat melakukan koreksi ulang pekerjaan agar pegawai dapat lebih teliti dalam bekerja. Ketiga, pelaksanaan kerja sebaiknya ditinjau langsung secara rutin oleh atasan, memanfaatkan waktu efektif dalam bekerja dan selalu menulis buku harian pegawai secara teratur agar pelaksanaan kerja dapat terkendali dengan baik.

4. Berdasarkan penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pembinaan Hukum Nasional, diperlukan perhatian lebih dari instansi terhadap pegawai pada aspek pengembangan karier dan disiplin kerja. Instansi harus mewujudkan keinginan pegawai agar dapat memperoleh sesuatu yang pegawai inginkan dalam bekerja sesuai dengan usaha yang pegawai lakukan, sehingga pegawai dapat bersemangat untuk bekerja. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi maka akan berdampak bagi kinerja yang baik sehingga menciptakan kemajuan instansi.