

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 74,7% yang artinya jika semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara. Adapun besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 78,2% yang artinya jika semakin meningkat pengembangan karir pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir sebesar 68,1% yang artinya jika semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi kesempatan pengembangan karir pegawai.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja

pegawai melalui pengembangan karir sebesar 53,3% yang artinya pengembangan karir mampu memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara, maka penulis memberi saran berikut :

1. Kinerja pegawai yang harus diperhatikan adalah dilihat dari segi kualitas pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari para pegawainya dengan tetap mengevaluasi kinerja pegawai dan menyediakan kegiatan atau fasilitas yang mendukung kinerja para pegawai seperti *skill training* yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yaitu seperti *informatika training* atau *technology training* untuk memampukan pegawai dalam menggunakan alat-alat yang tersedia pada perusahaan dengan benar serta penyesuaian kemampuan bekerja pegawai dengan teknologi terbaru yang digunakan oleh perusahaan, *cross functional training* untuk menyokong aktivitas kerja jika terdapat pegawai ditempatkan di bidang kerja yang berbeda sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Juga perusahaan dan pegawai perlu menjalin komunikasi dua arah agar perusahaan mengetahui kendala yang dihadapi serta penyebab kurangnya kinerja dari para pegawai dan pegawai memperoleh solusi dari permasalahan atau kendala yang dihadapi pada saat bekerja.

2. Kompetensi yang harus diperhatikan adalah dengan melihat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditinjau dari ketepatan dan kesesuaian pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dari para pegawainya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi yang sesuai dan tepat sasaran bagi para pegawainya seperti pendidikan dan pelatihan (diklat) seleksi pegawai baru untuk pembekalan bagi pegawai yang baru masuk, pendidikan dan pelatihan (diklat) profesi untuk membantu pegawai menguasai kompetensi pada bidang atau pekerjaan yang disyaratkan, pendidikan dan pelatihan (diklat) penjurangan untuk mempersiapkan kemampuan pegawai dalam penempatan suatu posisi kerja yang baru, pendidikan dan pelatihan penunjang untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan kompleksitas yang berbeda, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) pembekalan masa masa purna bakti untuk bekal pegawai dalam memasuki masa pensiun. Penyesuaian tersebut perlu dilakukan guna mendukung dan memampukan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kemampuan pegawai memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaannya.

3. Pengembangan karir yang harus diperhatikan adalah mengenai kebijakan organisasi dalam pemberian kesempatan pengembangan karir kepada para pegawainya. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai yang mendukung tujuan karir yaitu dengan melihat pencapaian dan kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian, menerapkan

sistem jalur karir yang transparan serta menetapkan indikator penilaian pegawai yang tepat yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang akan diisi yaitu dengan menetapkan indikator penilaian oleh pemimpin terhadap bawahannya yang baiknya dinilai dari sikap pegawai dalam mengatasi masalah dalam bekerja, pengetahuan pegawai mengenai pekerjaan yang dikerjakan, komunikasi pegawai terhadap atasan dan sesama pegawai, kemampuan dan kesediaan pegawai dalam bekerjasama, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan sistem jalur karir dan indikator penilaian yang transparan, perusahaan akan mampu menentukan kebijakan dalam pemberian kesempatan pengembangan karir bagi para pegawainya secara tepat dan para pegawai yang berprestasi juga merasa didukung dalam tujuan karir yang ingin dicapainya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan agar bisa memperbaiki keterbatasan yang ada dari penelitian ini dan memperluas variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar lebih bisa menguraikan permasalahan yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti pada penelitian ini, sehingga dapat ditemukan variabel-variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja demi perbaikan dan pengembangan penelitian. Untuk itu, peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian lanjutan agar penelitian ini bisa lebih baik lagi kedepannya.