

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan penjelasan di atas melalui alat *Partial Least Square* atau PLS mengenai pengaruh disiplin kerja, *reward*, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pegawai serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari analisis data pada variabel disiplin kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap pengembangan karier. Hal ini menunjukkan, jika pegawai memiliki disiplin yang tinggi dan tidak pernah melakukan hukuman disiplin maka semakin tinggi tingkat kesempatan pegawai polisi untuk melakukan pengembangan karier. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yaitu diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri.
2. Hasil dari analisis data pada variabel *reward* terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri, ditemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap pengembangan karier. Hal ini menunjukkan, pemberian *reward* berupa piagam, lencana, atau bahkan pemberian pujian dari pimpinan untuk pegawai yang berprestasi sangat membantu pegawai karena hal tersebut memberikan nilai tambah bagi pegawai dalam pengembangan kariernya. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yaitu diduga *reward* berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri.
3. Hasil dan analisis data pada variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karier. Hal ini menunjukkan, semakin lama masa

kerja seorang pegawai maka pengalaman kerjanya juga semakin banyak sebab pegawai terus berkembang dan belajar oleh sebab itu pengembangan kariernya juga akan terus meningkat. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yaitu diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri.

V.2. Saran

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dilakukan serta manfaat dalam penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi Instansi

- a. Disiplin kerja pada Biro Renmin Lemdiklat Polri sekarang sudah berjalan dengan baik, khususnya pegawai yang selalu mengisi absensi dan mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun berdasarkan uji deskriptif untuk disiplin kerja, terdapat beberapa pernyataan yang perlu diperhatikan, yaitu masih ada beberapa pegawai polisi pada Biro Renmin Lemdiklat Polri yang tidak mematuhi peraturan dengan tidak mengenakan pakaian dinas lengkap. Hal ini tentunya akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dan akan merusak citra instansi. Oleh sebab itu, sebaiknya Biro Renmin memberi peringatan yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan seperti hukuman disipliner agar kedepannya pegawai semakin tertib dalam mematuhi peraturan. Tetapi jika para pegawai polisi sudah berdisiplin diharapkan untuk tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan tersebut atau bahkan jangan sampai terkena hukuman disiplin yang nantinya akan menghambat pengembangan kariernya.
- b. *Reward* pada Biro Renmin Lemdiklat Polri sekarang sudah berjalan dengan baik, pimpinan memberikan *reward* atau penghargaan berupa piagam, lencana, penghargaan secara lisan berupa ucapan terimakasih dari pimpinan untuk pegawai polisi yang berprestasi bahkan *reward* yang diberikan dapat berupa promosi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta promosi untuk kenaikan jabatan. Peneliti dapat menyarankan bagi pihak instansi diharapkan tetap mempertahankan pemberian *reward* ini atau bahkan bisa

menambahkan beberapa *reward* baru jika dirasa perlu untuk meningkatkan semangat pegawai polisi dalam bekerja, serta pemberian *reward* ini diharapkan dapat memudahkan pegawai polisi dalam proses pengembangan kariernya.

- c. Untuk pengalaman kerja pegawai polisi pada Biro Renmin Lemdiklat Polri sudah banyak pegawai yang berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Namun ada beberapa pegawai muda yang masa kerjanya belum lama. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel masa kerja pegawai ada 37 orang pegawai yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun dari total 99 pegawai polisi, yang artinya masih banyak pegawai baru yang masih muda serta belum banyak mempunyai pengalaman. Untuk itu peneliti menyarankan perlu adanya program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan kerjanya, seperti memberi kesempatan pegawai polisi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta memberikan kesempatan bagi pegawai polisi untuk melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi agar kemampuan serta keterampilannya terus meningkat. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu untuk mempermudah pegawai dalam mengembangkan karier di Kepolisian.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini kebeberapa variabel lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Seperti hasil dari nilai *R square* bahwa kontribusi dari variabel disiplin kerja, *reward*, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pegawai sebesar 0.759 atau 75.9%. Sehingga kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier pegawai, seperti kinerja, motivasi kerja, loyalitas pegawai, prestasi kerja, kompetensi dan yang lainnya. Untuk itu dengan adanya pengembangan variabel lain dapat membantu untuk mengembangkan penelitian ini, serta memperbanyak informasi yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai.