

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada BADIKLAT PKN BPK Kalibata, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi Karakteristik Individu yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres kerja karyawan pada BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata masuk dalam kategori rendah. Akan tetapi BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata tetap perlu mengelola stres kerja pegawai dengan baik agar tidak ada hambatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dan berdampak pada hal lainnya
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, Komitmen organisasi mengandung makna bahwa yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Intrinsik dapat di artikan bahwa motivasi intrinsik memiliki makna yang baik. Akan tetapi BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata tetap perlu mengelola lebih lanjut mengenai motivasi intrinsik pegawai dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan dan berdampak lebih signifikan pada hal lainnya.

#### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan

Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata. Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

### **1. Bagi Badan Organisasi**

- a. Perusahaan harus menerapkan pengembangan karir yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem karakteristik individu supaya karyawan merasa puas dengan pengembangan karir yang diberikan. Hal ini dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan pengembangan karir pegawai agar tercapainya tujuan dari perusahaan.
- b. Badiklat PKN BPK harus memperhatikan stres kerja pegawainya, Badiklat perlu pengelolaan tingkat stres yang baik dan lingkungan kerja harus segera ditangani agar meminimalisir resiko yang terjadi diimbangi dengan kompensasi yang harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan agar seimbang.
- c. Beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui dukungan komitmen organisasi yaitu, pertama, instansi harus dapat lebih memberi dukungan kepada karyawannya, dimana kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dipersepsikan baik oleh pegawai agar pegawai tersebut mempunyai rasa keyakinan bahwa mereka merupakan bagian dari instansi.
- d. Rendahnya dukungan organisasi ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap pegawai dan kepedulian terhadap kerja keras pegawai. Hal yang dapat disarankan untuk organisasi adalah dengan meningkatkan kesadaran pentingnya motivasi intrinsik akan memotivasi pegawai dalam menentukan kebijakan yang dapat mempengaruhi mereka. Selain itu organisasi juga perlu meningkatkan penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja keras demi kemajuan organisasi.

### **2. Bagi Penelitian**

Selanjutnya Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan peneliti dapat menambah atau memperluas variable selain yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.