

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Dari hasil pengolahan data primer yang telah dilakukan peneliti diperoleh persamaan $Y = 0,418 X_1 + 0,388 X_2 + 0,698 \varepsilon_1$. Dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Variabel Pengembangan Karir sebesar 0,418 menyatakan bahwa setiap pengembangan karir sebesar satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,418.
 - b. Variabel Motivasi kerja sebesar 0,388 menyatakan bahwa setiap motivasi sebesar satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,388.
2. Pengaruh pengembangan karir secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah sebesar 17,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,4%.
3. Pengaruh motivasi secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah sebesar 15,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,4%.
4. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan

Nusantara IV (Persero) Medan sebesar 51,3%, dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dilihat dan diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari taraf nyata $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti pengembangan karir perlu untuk diperhatikan dalam membantu kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan untuk memberikan kualitas kerja karyawan pada perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sehingga pimpinan harus mampu memperhatikan karyawannya sesuai dengan kinerja dan kepuasan kerja yang diberikannya untuk perusahaan.

3. Peneliti yang akan meneliti tentang Kepuasan Kerja Karyawan pada sebuah perusahaan untuk waktu ke depan, disarankan agar dapat menambahkan factor-faktor (indikator) peneliti lainnya dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian
4. Bagi peneliti, selanjutnya disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang pengembangan karir dan motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.