

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan dapat bahwa secara parsial variabel kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi Intelektual secara parsial berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan bahwa secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan bahwa secara simultan variabel Kompetensi Intelektual dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III

(Persero) Medan. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi Intelaktual dan Prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

1.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat saran adalah :

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan PTPN. III (Persero) Medan Kompetensi Intelktual yang berprestasi, memiliki kepastian kerja, inisiatif dalam bekerja, penguasaan informasi, berfikir analitik, keahlian praktikal, dan kemampuan linguistik mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Hal ini berarti pimpinan perusahaan atau manajemen PTPN. III (Persero) Medan harus lebih memperhatikan kompetensi intelektual yang dimiliki karyawan dimana karyawan yang memiliki Kompetensi Intelktual yang baik maka pimpinan perusahaan akan memberikan Pengembangan Karir yang sesuai dengan Kompetensi Intelktual yang dimiliki karyawan pada PTPN. III (Persero) Medan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Prestasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Pengembangan Karir pada PTPN. III (Persero) Medan. Hal ini berarti pimpinan perusahaan atau manajemen PTPN. III (Persero) Medan harus lebih memperhatikan prestasi kerja seperti tanggung jawab karyawan, kecepatan bekerja, kerapian hasil

kerja, kejujuran, dan kedisiplinan karyawan yang dimiliki karyawan dimana karyawan yang memiliki Prestasi Kerja yang baik, pimpinan perusahaan akan merealisasikan Pengembangan Karir yang sesuai dengan Prestasi Kerja yang dimiliki karyawan.

3. Penelitian ini masih bersifat umum karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain variabel yang ada dalam penelitian ini, seperti motivasi, komitmen organisasi, pelatihan dan pengalaman kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang. Dan membuat contoh jabatan pengembangan karir pada PTPN. III (Persero) Medan.