

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini tentang pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dari pengujian secara simultan (Uji F), diketahui bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
2. Hasil analisis dari pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Variabel bebas untuk Pengembangan Karier (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
  - b. Variabel bebas untuk Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut ada variabel yang mempunyai pengaruh dominan

terhadap kinerja karyawan yaitu pengembangan karier dan untuk variabel dengan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait dari penelitian ini yang berhubungan dengan pengembangan karier, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya harus lebih memperhatikan pengembangan karier yang ada karena variabel tersebut telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup baik dengan program pelatihan dan pendidikan yang dibuat perusahaan, namun dalam sistemnya harus ditingkatkan kembali dengan memperhatikan tidak hanya karyawan senior saja tapi juga karyawan junior yang masih berada pada jenjang jabatan pelaksana atau staff yang memiliki kemampuan dan kompetensi baik diberi peluang untuk mengembangkan karier mereka, agar dapat berkembang ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Sehingga, karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dapat terus berkembang untuk karier mereka dan terus termotivasi dalam bekerja agar

dapat meningkatkan kinerja, serta dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian kembali dengan menggunakan objek yang berbeda dan dengan pendekatan yang berbeda. Pada pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan menggunakan selain data kuesioner agar dapat mendukung data yang diperoleh, misalnya seperti wawancara mendalam kepada responden maupun karyawan yang bersangkutan atau yang memiliki pengaruh dengan objek penelitian, sehingga akan diperoleh informasi dan gambaran variabel dan pengaruhnya secara lebih jelas. Selain itu, juga diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mengkaji dan sebagai rujukan untuk mengembangkan penelitian ini dan penelitian mendatang yang berkaitan dengan pengembangan karier, motivasi kerja dan kinerja karyawan.