

BAB 6

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris tentang hubungan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir (X) di PT. Gunung Padakasih menurut karyawan sebagian besar mengarah pada jawaban cukup tinggi yaitu sebesar 39,67%. Dengan demikian, dapat dikatakan pegawai di Pt. Gunung Padakasih memiliki perkembangan karir melalui jalur kesempatan sebesar 1125 didapat dari tabel skor total.
2. Motivasi (Y) di PT.Gunung Padakasih terhadap karyawan dapat terlihat dari jawaban kuisisioner responden sebagian besar mengarah pada jawaban sering yaitu sebesar 30,67%. Dengan demikian, dapat dikatakan pegawai di Pt. Gunung Padakasih memiliki motivasi need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi) sebesar 592 didapat dari tabel skor total.
3. Pengembangan karir(X) memiliki pengaruh yang besar serta positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan(Y) di PT.Gunung Padakasih. Dalam pengaruhnya motivasi kerja karyawan meningkat, eksposur disini menjelaskan tentang kemajuan karir yang diterima karyawan contoh: kenaikan jabatan, adanya rasa setia atau *loyal* terhadap perusahaan dan menciptakan karyawan yang mau dibimbing

oleh mentor perusahaan. dalam aspek-aspek tersebut terdapat pengaruh nilai signifikan yang dihasilkan dalam regresi sebesar 0,000 yang mana mempunyai nilai lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%.

Oleh karena itu secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan yang berada di PT.Gunung Padakasih (berdasarkan data 30 responden), Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam penentuan motivasi kerja karyawan(Y) di PT.Gunung Padakasih.

6.2 Saran

Agar bisa digunakan untuk meneruskan penelitian selanjutnya, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan progam Pendidikan karir misalkan melalui briefing dengan pegawai, melakukan meeting mingguan, dan menyusun rancangan karir untuk melakukan evaluasi.
2. Sebaiknya pemilik perusahaan memanfaatkan perkembangan karir terhadap motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat setia atau *loyal* pada perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya melakukan riset kembali mengenai keinginan karyawan. Sehingga perusahaan mengetahui kebutuhan karyawan dalam perkembangan karir terhadap motivasi.
4. Berdasarkan wawancara, sebaiknya perusahaan PT.Gunung Padakasih membuat strategi untuk bagian HRD agar setiap karyawan dapat mengalami perkembangan karir dan motivasi kerja untuk kemajuan jenjang karir karyawan dan tujuan perusahaan.

Karena metode kuesioner terhadap karyawan memiliki beberapa keterbatasan sebaiknya untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain seperti wawancara langsung dengan karyawan, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arifin, J. (2008). **Statistik Bisnis Terapan dengan microsoft exel 2007**. Jakarta.
- Arief Bhakti Anggara(2016) **jurnal Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember**
- Barnett, Belinda R, Bradley, & Lisa. (2007). ***The Impact of Organizational***.
- Bozionelos, N. (2003). ***intra-organizational network resources : relation to career success and personalitu***.
- David, c., amit, g., & marc, i. (2015). ***Employee motivation factors: A comparative study of the perceptions between physicians and physician leaders***.
- Davis, P. J. (2015). ***Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees***.
- Deeprise, D. (2006). ***smart things to know about motivation***.
- Ghozali, i., & KUSUMADEWI, K. (2013). **Teknik Penyusunann Skala Likert**.
- justine, T. (2006). **Memahami aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi**
- Kusuma, Dewi P.A , & Wahyudin, M. (2004). **Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK Kantor Cabang Surakarta**
- L.Gaol, C. J. (2014). ***A to Z Human Capital***.
- Murray, Mcclelland, & A. A. Anwar Prabu Mangkunegara(2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**.
- P.Robbins, S. (1994). **Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan struktur**. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan,Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (*Mixed Methods*), Penelitian Tindakan (*Action Research*), Penelitian Evaluasi**.
- Rivai, V. S. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). **Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan**. Jakarta.

Stephen P. Robbins.(2007). ***Organizational Behavior 11e***

Sarwono, J. (2006). **Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif**.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). ***Research Methods for Business***. Southern Gate: John Wiley.

Sugiyono, P. D. (2014). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung.

Sutrisno, P. (2014). **manajemen Sumber Daya Manusia**.

Umar, H. (2005). **Evaluasi kinerja Perusahaan**.