

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan mengemukakan simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan-keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca.

5.1 Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk menguji pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton. Pengujian dan metoda analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS *for windows* 12.0. Berikut ini adalah simpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan:

1. Seluruh data yang ada telah memenuhi syarat dalam pengujian *outliers* (lihat Tabel 4.2).
2. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan faktor analisis. Dari keseluruhan butir pernyataan yang ada, ada 30 butir pernyataan yang dieliminasi. Sehingga butir pernyataan yang tersisa untuk proses analisis selanjutnya berjumlah 21 butir (lihat Tabel 4.3).
3. Hasil uji reliabilitas terhadap butir pernyataan yang ada menghasilkan *Cronbach alpha* perencanaan karir sebesar 0.751 dan nilai *Cronbach's alpha* motivasi kerja sebesar 0.918. Namun untuk dapat menghasilkan nilai *Cronbach's alpha*

perencanaan karir sebesar 0.751 harus terlebih dahulu mengeliminasi 1 butir pernyataan. Butir pernyataan tersebut dieliminasi karena tidak reliabel (<0.5). Sedangkan untuk menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* motivasi kerja sebesar 0.918 harus dilakukan eliminasi terhadap 1 butir pernyataan. Butir pernyataan tersebut dieliminasi karena tidak reliabel (<0.5). Dan sisa butir pernyataan untuk proses analisis selanjutnya berjumlah 19 butir pernyataan, yang terdiri atas 4 butir pernyataan untuk perencanaan karir dan 15 butir pernyataan untuk motivasi kerja (Hasil akhir uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.4 dan Tabel 4.5).

4. Nilai *mean* perencanaan karir berada pada tingkat moderate dengan nilai 3.357 dan nilai *mean* motivasi kerja karyawan berada pada tingkat di bawah moderat dengan nilai 2.914 (lihat Tabel 4.6).
5. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini "tidak *fit*" karena menunjukkan nilai yang tidak signifikan pada tingkat $p \leq 0.05$, yaitu sebesar 0.846 (lihat Tabel 4.7).
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa perencanaan karir tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0.846 ($p > 0.05$).
7. Hasil uji korelasi antara variabel dependen dan independen dengan variabel kontrol tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Namun untuk pendapatan rata-rata per bulan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan ($p \leq 0.05$) dengan motivasi kerja sebesar -0.222.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki keterbatasan, begitu pula dengan penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat yaitu sebanyak 98 orang. Menurut Umar, seharusnya untuk populasi yang berjumlah 200 orang sampel yang digunakan adalah 134 orang (Simamora, 2004).
2. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada lingkup satu hotel saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat mewakili industri perhotelan.

5.3 Saran-saran

5.3.1 Saran Bagi Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran dari peneliti yang diharapkan berguna bagi penelitian mendatang. Adapun saran-saran yang akan disampaikan peneliti antara lain:

1. Sebaiknya penelitian ini dilakukan tidak hanya di satu hotel saja, namun dapat juga dilakukan pada beberapa hotel, bahkan lebih luas lagi pada industri-industri lain.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain (prediktor lain) yang diperkirakan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di hotel tersebut misalnya: gaya kepemimpinan dan iklim kerja (Koesmomo, 2001)

5.3.2 Saran Bagi Hotel Kedaton

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada pihak Hotel Kedaton adalah pihak hotel dapat memperhatikan faktor lain yang dapat memotivasi kerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perencanaan karir itu tidak mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan harus diperhatikan faktor-faktor lain dan bukan perencanaan karir.