

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Ultrajaya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pt. Ultrajaya telah memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan diri. Hal ini dapat terlihat dari bentuk-bentuk program pelaksanaan pengembangan karir yang telah dilaksanakan oleh PT.ultrajaya, yang meliputi: pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi. Program pengembangan karir tersebut dilaksanakan berdasarkan penilaian dan evaluasi terhadap prestasi kerja individu serta potensi yang ada dalam diri karyawan, sehingga karyawan lebih kompeten dan mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.
2. Secara umum tingkat motivasi kerja PT. ultrajaya adalah cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya indikator-indikator kesediaan karyawan untuk hadir bekerja, disiplin, produktivitas kerja tinggi, tanggung jawab, dedikasi tinggi, dan kesetiaan pada organisasi.

3. pelaksanaan pengembangan kari mempunyai peranan yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini terbukti dari:

a. Analisa korelasi Rank Spearman

Menghasilkan  $r_s$  sebesar 0,806 maka dapat disimpulkan antara variabel pengembangan karir dengan motivasi kerja terdapat pengaruh positif yang kuat.

b. Analisa koefisien Determinasi

Menunjukkan  $K_d$  yaitu sebesar 64,96%, dimana motivasi kerja karyawan adalah faktor yang dipengaruhi oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 35,04% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengujian hipotesis

Berdasarkan uji signifikan 5%, diperoleh nilai  $t$  hitung yang lebih besar daripada  $t$  tabel ( $11,56 > 1,6684$ ), hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengembangan karir mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah “Apabila pelaksanaan pengembangan karir dilaksanakan dengan benar, maka motivasi kerja karyawan PT. Ultrajaya akan meningkat” dapat diterima.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis ingin memberikan saran yang sekiranya dapat memberikan masukan bagi

perusahaan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengembangan kerja yang dilakukan sebaiknya ditingkatkan kualitasnya karena pengembangan karir karyawan memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya membuka kesempatan lebih luas dalam program pendidikan dan pelatihan, agar lebih banyak karyawan yang dapat lebih mengembangkan potensinya, juga perusahaan harus lebih objektif lagi dalam menentukan siapa yang sepantasnya dipromosikan atau dimutasikan.
2. Sebaiknya pihak PT. Ultrajaya dapat melihat dan menanggapi keinginan yang sebenarnya dibutuhkan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan juga dihargai, dengan begitu semangat kerja dan juga motivasi karyawan dapat meningkat.
3. Pelaksanaan pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja, dengan begitu PT. Ultrajaya hendaknya mempertahankan atau meningkatkan pelaksanaan pengembangan karir, karena dengan pengembangan karir perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkompeten untuk mencapai target yang direncanakan oleh perusahaan.