

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerjatelah terbukti signifikan, dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel pengembangan karir juga memiliki pengaruh kepada variabel motivasi kerja dengan signifikansi dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

3. Bedasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja telah terbukti signifikansi .Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table yang menunjukkan bahwa kepuasan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kualitas jasa.

4. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji sobel dan uji mediasi terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan melalui motivasi kerja telah terbukti signifikansi. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening antara variabel pengembangan

karir dan variabel kepuasan kerja. Motivasi kerja termasuk variabel intervening parsial atau sebagian antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan uji mediasi dimana signifikansi dari empat tahap regresi menunjukkan ke empat tahap semuanya signifikan maka disebut dengan variabel mediasi sebagian atau parsial.

#### **4.2. Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Pengembangan Karir, diketahui dari kategorisasi variabel tersebut dikatakan baik dengan presentase 62,5%. Walau dikatakan baik, namun sebanyak 41,25% masuk dalam kategori cukup baik. Dari 7 indikator terdapat 2 indikator yang nilainya dibawah rata-rata. Kekurangan dari variabel Pengembangan Karir dijadikan evaluasi seperti memperluas jaringan kerja, pelatihan kerja dalam meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik. Maka dari itu 2 indikator tersebut dijadikan bahan evaluasi agar Pengembangan Karir karyawan dapat meningkat dan lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 43,75% dikatakan cukup tinggi. Masih ada kekurangan dan juga kelebihan dalam kategori kepuasan kerja, untuk itu perusahaan perlu memperbaiki segi mana yang menjadi kelemahan sebuah disiplin kerja yang perlu ditingkatkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi kerja yaitu dengan presentase 42,5% dikategorikan cukup tinggi dan 40% dikategori tinggi, dikategori cukup tinggi dapat dilihat bahwa karyawan masih kurang termotivasi dalam adanya target yang akan dicapai, maka dari itu

perusahaan harus memberikan penghargaan berupa pemberian reward dan bonus serta mengatur strategi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal.

4. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk karyawan dalam menjadi bahan referensi untuk melihat kepuasan kerja dari karyawan perusahaan yang sudah saya teliti agar karyawan atau responden dapat melihat sebgaiian penilaian perusahaan Hotel Grasia apakah Hotel Grasia Semarang memiliki kualitas yang baik dalam pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja.