

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini disajikan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak PT. Wersut Seguni Indonesia.

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Motivasi kerja memang berpengaruh positif terhadap kinerja, namun ada indikator yang menunjukkan bahwa harapan dan keinginan karyawan yang belum terakomodir oleh perusahaan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa bila pengembangan karir ditingkatkan peluangnya maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya

4. Dalam variabel pengembangan karir walaupun berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun masih ditemukan bahwa rotasi kerja dan penempatan karyawan yang masih belum sesuai dengan minat dan kemampuan
5. Secara simultan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja semakin kuat dan pengembangan karir semakin berpeluang maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

4.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi perusahaan maupun penelii lain, adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia ada dikategori kuat. Motivasi-motivasi yang berdasarkan dari pemenuhan-pemenuhan kebutuhan pada karyawan, sudah berjalan dengan baik. Walaupun begitu, motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan peningkatan kebutuhan-kebutuhan para karyawan, karena dengan ditingkatkan lagi pemenuhan kebutuhan tersebut motivasi akan meningkat dan kinerja pun semakin baik. Pemenuhan kebutuhan yang sebaiknya ditingkatkan adalah pemenuhan kebutuhan seperti penghargaan, seperti diberikannya *reward* atas prestasi kerja mereka. *Reward* sebaiknya lebih banyak diberikan kepada karyawan

karena setiap karyawan akan senang mendapatkan penghargaan dari perusahaan, dan dimasa yang akan datang karyawan pasti akan terpacu ingin mendapatkannya lagi. Selain pemenuhan kebutuhan perusahaan seharusnya lebih aktif lagi untuk mengakomodir harapan dan keinginan dari karyawannya dengan cara membuat kotak saran dari karyawan untuk perusahaan, sehingga apa yang diinginkan oleh karyawan dan perusahaan bisa sejalan.

2. Pihak manajemen PT. Wersut Seguni Indonesia harus lebih memperhatikan lagi pengembangan karir para karyawannya. Hal tersebut karena masih ada karyawan yang merasa jika perusahaan kurang memberikan peluang untuk mengembangkan karir, karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan seharusnya diganjar dengan penghargaan kenaikan posisi dan pangkat. Pengembangan karir di perusahaan juga haruslah disusun secara obyektif dan transparan, antara lain membuka lebar kesempatan bagi setiap karyawan untuk melanjutkan pendidikan formalnya hingga mencapai jenjang yang lebih tinggi. Selain itu dalam rotasi karyawan kiranya disesuaikan dengan minat dan kemampuannya yang bisa dilakukan dengan cara memberikan tes secara berkala kepada karyawan supaya dapat terlihat dimana posisi yang tepat untuk karyawan yang bersangkutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi kerja dan pengembangan karir seperti disiplin kerja atau budaya organisasi.