

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap loyalitas kerja karyawan pada FMIPA Universitas Pakuan Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Di lingkungan FMIPA Universitas Pakuan Bogor, motivasi karyawan muncul ketika mereka mendapatkan perhatian dari pimpinan, seperti penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam aspek motivasi, khususnya melalui sistem penghargaan dan komunikasi efektif, dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap institusi.
2. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau peningkatan kemampuan kerja cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Meskipun pelaksanaannya di FMIPA masih belum merata terhadap

seluruh karyawan, upaya fakultas untuk mendukung peningkatan kompetensi menjadi faktor penting yang menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan karyawan terhadap institusi.

3. Motivasi kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk karyawan yang produktif dan berdedikasi. Ketika karyawan merasa termotivasi serta melihat adanya peluang pengembangan karier, mereka cenderung berkomitmen lebih kuat untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, pengelolaan MSDM yang terencana khususnya pada aspek motivasi dan pengembangan karier akan berdampak langsung pada peningkatan loyalitas serta stabilitas tenaga kerja di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Lembaga**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi FMIPA Universitas Pakuan Bogor, yaitu sebagai berikut:

- a. Institusi pendidikan hendaknya dapat menerapkan sistem penghargaan sederhana namun rutin, seperti *Employee of the Month* atau pengakuan publik pada rapat fakultas bagi karyawan berprestasi. Hal ini akan menumbuhkan rasa bangga dan meningkatkan semangat kerja.
- b. Institusi pendidikan hendaknya terus memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, misalnya melalui forum bulanan atau pertemuan evaluasi santai seperti *coffee morning*, agar karyawan merasa didengar dan dihargai.
- c. Institusi pendidikan perlu mengadakan pelatihan internal secara berkala, misalnya pelatihan administrasi akademik, teknologi informasi, pelayanan publik, atau bahasa asing. Pelatihan dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan dosen atau tenaga ahli internal kampus untuk menghemat biaya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini hasil *adjusted R square* yaitu sebesar 67,5% sedangkan sisanya yaitu 32,5% banyak dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas yang berbeda dan variabel terikat yang sama tetapi dengan objek penelitian yang berbeda.