

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi dan pengolahan data statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul karena adanya dorongan dan kebutuhan.
2. Skor tertinggi dalam variabel motivasi yaitu total skor indikator dorongan adalah 4185, dengan rata-rata skor adalah 418,5. Dapat disimpulkan dari analisa indikator tersebut bahwa yang sangat menentukan dalam variabel motivasi karyawan adalah indikator dorongan, sehingga dapat dinyatakan banyak responden yang menjawab ragu-ragu
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 6,063$ dan $t_{tabel(0,05;44;19)} = 2,00$, sehingga $6,063 < 2,00$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Jadi terdapat perbedaan motivasi karyawan antara yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan yang tidak.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap motivasi karyawan dengan penerapan perluasan pekerjaan yaitu :

1. Skor terendah dalam variabel motivasi yaitu total skor indikator kebutuhan adalah 2794, dengan rata-rata skor adalah 349,25. Sehingga dapat dinyatakan banyak responden yang menjawab ragu-ragu.
2. Perluasan pekerjaan membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan memiliki variasi keahlian dan rasa tanggung jawab yang tinggi meskipun masih dalam bidang yang sama.
3. Motivasi karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawannya agar karyawan nantinya memberikan kontribusi yang maksimal dalam peningkatan perkembangan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi karyawan yang mendapat perluasan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat perluasan pekerjaan, oleh karena itu hendaknya perusahaan menerapkan perluasan pekerjaan lebih optimal

2. perusahaan diharapkan memberikan program perluasan pekerjaan kepada lebih banyak lagi karyawan agar semakin tinggi tingkat motivasi karyawan.
3. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan karena motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh variabel perluasan pekerjaan.
4. Berdasarkan perhitungan skor indikator, diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada sub indikator penghargaan dan harapan, maka diharapkan perusahaan dapat mempertahankan hal-hal yang menjadi harapan bagi karyawan serta memberikan lebih banyak lagi penghargaan-penghargaan baik berupa pujian atau bentuk lainnya supaya motivasi karyawan tidak menurun
5. Berdasarkan perhitungan skor indikator, diketahui bahwa nilai terendah ada pada sub indikator kebutuhan sosial dan kebutuhan keamanan, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lagi hal-hal yang berkaitan pada kedua sub indikator tersebut supaya motivasi karyawan dapat terus meningkat.