

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi adalah dorongan dan keinginan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi dapat tercermin dari adanya dorongan dan keinginan yang besar untuk bekerja.
2. Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain baik dengan memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan.
3. Motivasi pada karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan adalah indikator dorongan melakukan tindakan dengan rata-rata sebesar 67.67, dan yang sangat mempengaruhi motivasi pada karyawan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan adalah indikator memenuhi kebutuhan dengan rata-rata 527.33.
4. Dalam uji normalitas dengan uji Liliefors, data sampel kelompok motivasi karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan berdistribusi

normal dimana $L_{hitung} (0.069) < L_{tabel}(0.221)$ dan data sampel kelompok motivasi karyawan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan berdistribusi normal dimana $L_{hitung} (0.073) < L_{tabel} (0.074)$.

5. Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1.14$ dan $F_{tabel} (0.05.16/145) = 1.55$ sehingga $1.14 < 1,55$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians kelompok I dan kelompok II adalah homogen.
6. Pada uji hipotesis diperoleh hasil bahwa hipotesis nol ditolak dimana $t_{hitung} (4.140) > t_{tabel} (1.98)$. Artinya, terdapat perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan dengan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan.
7. Dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata motivasi karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan sebesar 65,31 lebih besar daripada rata-rata motivasi karyawan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan sebesar 60,01 Yang berarti berarti bahwa motivasi karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan lebih tinggi daripada motivasi karyawan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan.
8. Disimpulkan bahwa ternyata terdapat perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan dengan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dimungkinkan karena dengan adanya rotasi pekerjaan, karyawan tidak akan merasa kejenuhan ataupun kebosanan karena mengerjakan pekerjaan yang monoton sehingga motivasi karyawan akan meningkat.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap motivasi karyawan dengan rotasi pekerjaan yaitu:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pelaksanaan rotasi pekerjaan. Tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan. Karena tidak hanya rotasi pekerjaan saja yang mempengaruhi motivasi karyawan.
2. Pelaksanaan rotasi pekerjaan dapat memberikan suasana pekerjaan yang baru bagi karyawan serta dapat menambah pengalaman bekerja pada semua bidang kerja yang ada yang akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan.
3. Pekerjaan atau tugas yang diberikan perlu dipahami secara jelas oleh karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas tersebut. Dengan pemahaman yang baik dan jelasnya tugas yang diberikan akan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik dan efisien.
4. Motivasi karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu

karyawan, sehingga dapat menghasilkan kualitas layanan yang prima bagi perusahaan.

C. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan seperti : lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang nyaman dan baik membuat karyawan merasa nyaman melakukan suatu kegiatan yang karyawan lakukan selama bekerja, Penempatan kerja, karyawan sebelum memulai bekerja seorang pimpinan harus mengetahui dimana karyawan ditempatkan bekerja agar tidak terjadi kesalahan atau kurang tepatnya dalam penempatan pekerjaan yang akan diberikan oleh pimpinan, pelatihan yang dilakukan di perusahaan harus didapat oleh seluruh karyawan yang memang membutuhkan pelatihan, karena pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan yang sebelumnya dia tidak dapat, setelah mengikuti pelatihan karyawan jadi pengetahui pengetahuan yang sebelumnya dia tidak dapat, gaya kepemimpinan yang tidak otoriter sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan, karena pimpinan yang baik dan tegas dapat meningkatkan motivasi karyawan, komunikasi internal, komunikasi yang baik dan dilakukan di lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi karyawan, tanpa adanya komunikasi antar

karyawan, pimpinan dan karyawan, suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan dan pelatihan kepada karyawan tentang teknik rotasi pekerjaan. Setiap karyawan yang baru mendapatkan tugas rotasi pekerjaan, pastinya belum terbiasa dengan tugas barunya sehingga perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan dan pelatihan agar karyawan bisa beradaptasi dengan tugas barunya itu sehingga karyawan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan bekerja secara optimal.
3. Setiap karyawan hendaknya selalu menyikapi umpan balik atau penilaian dari atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, karena penilaian dari atasan berguna untuk kemajuan dan menambah wawasan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.
4. Pimpinan maupun karyawan hendaknya lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan agar tetap unggul dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif