

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan motivasi karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan pada pekerjaan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada pekerjaan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir

terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis lebih mengoptimalkan pada indikator rotasi pekerjaan yang terendah yaitu dalam kemampuan karyawan, mendorong semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat. Artinya, di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis harus memperhatikan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan agar kinerjanya bisa lebih optimal dan produktif.
2. Pengembangan karir pada karyawan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis berperan baik, namun pada indikator pengalaman bekerja sebaiknya perusahaan harus lebih mempromosikan dalam jenjang karir di perusahaan supaya mendorong motivasi kerja dan juga produktivitas, kepuasan karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja jika pengalaman dan kepuasan mengenai promosi jenjang karir terlaksana.
3. Pada variabel motivasi kerja karyawan, peneliti menyarankan agar indikator cita-cita yang tinggi pada pekerjaan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis di berikan kesempatan untuk promosi jabatan jika memang memenuhi

persyaratan. Karyawan akan condong melakukan dan meningkatkan kinerja yang optimal jika didorong dengan cita-cita tinggi, dengan begitu akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berperan penting untuk jalannya pelayanan yang di berikan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya mengenai motivasi kerja karyawan dengan sampel yang lebih banyak serta mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan perilaku konsumen sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang lagi.