

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari data, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dan staf berdasarkan teori dua faktor pada PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.
2. Motivasi kerja yang cenderung mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah motivasi kerja Ekstrinsik sebesar 81,8% pada PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.
3. Motivasi kerja yang cenderung mempengaruhi hasil kerja staf adalah motivasi kerja intrinsik sebesar 65,3% pada PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran :

1. Diharapkan pada pihak Manajemen PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan, pihak manajemen perlu menjaga agar motivasi kerja karyawan dan staf tidak menurun, dengan cara mempertahankan sistem manajemen yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan staf serta memberi kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan,

pekerjaan itu sendiri, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan kondisi kerja.

2. Pihak manajemen perlu memperhatikan pengembangan karyawan seperti kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi yang disesuaikan dengan kemampuan, memberikan pelatihan-pelatihan, memperhatikan ide, saran dan masukan dari karyawan. Hal lainnya, atasan di perusahaan hendaknya memberikan perhatian kepada hasil kerja karyawan dan memperbanyak diskusi dalam hal pekerjaan dengan para karyawannya, agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang motivasi kerja karyawan dan staf, sebaiknya perlu menggunakan *analysis faktor* untuk melihat faktor-faktor manakah yang lebih mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan staf.