

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab 3 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan. Jenis motivasi yang diberikan adalah motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang diberikan berupa penghargaan, gaji, promosi, insentif dan kesejahteraan tenaga kerja, sedangkan motivasi negatif yang diberikan berupa teguran lisan, teguran tulisan dan pemutusan hubungan kerja.
2. Metode motivasi langsung yang diberikan berupa penghargaan, perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan hari raya dan bonus, sedangkan metode tidak langsung berupa fasilitas kendaraan, pembinaan rohani, koperasi karyawan serta fasilitas kerja dan ruang kerja.
3. Alat motivasi yang digunakan PERUM LPPNPI adalah metode kombinasi, karena karena Perusahaan menyadari bahwa selain memenuhi kebutuhan ekonomis, kebutuhan akan penghargaan juga perlu dipenuhi agar meningkatkan produktifitas karyawan
4. Penerapan motivasi yang digunakan PERUM LPPNPI District Semarang yaitu menggunakan teori motivasi Maslow yang terdiri dari Physiological Need (Kebutuhan Fisiologis), safety needs (kebutuhan rasa aman), Sosial Needs (kebutuhan sosial), esteem or status needs (Kebutuhan akan penghargaan), dan Self actualization Needs (kebutuhan aktualisasi diri).

#### **4.2 Saran**

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, saran yang diberikan penulis untuk PERUM LPPNPI District Semarang adalah

1. Dalam pemberian motivasi diharapkan para pimpinan atau manajer dapat terus memantau pekerjaan para karyawan agar segala pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan baik, dan tidak mengganggu kelangsungan perusahaan.
2. Dalam penataan ruangan agar lebih tertata, karena jika ruangan kerja dan fasilitas kerja mendukung, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

