BAB V

PENUTUP

A. KAESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan menggunakan pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor motivasi kerja menjadi dua, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan telaah dokumen, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Motivator (Intrinsik):

   Motivasi kerja pegawai dari aspek intrinsik masih rendah. Pencapaian kerja tidak diikuti dengan pengakuan formal, pekerjaan bersifat monoton dan tidak menantang, pelibatan dalam tanggung jawab strategis terbatas, serta kesempatan pengembangan diri belum merata. Hal ini menyebabkan pegawai kurang merasa dihargai dan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

2. Faktor Higienis (Ekstrinsik):

   Faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta lingkungan fisik kantor belum dikelola secara efektif. Tunjangan diberikan secara merata tanpa mempertimbangkan kinerja, disiplin tidak ditegakkan secara konsisten, dan fasilitas kerja tidak

dimanfaatkan secara maksimal. Kondisi ini menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja pegawai.

3. Peran Pimpinan:

   Pimpinan memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, namun dalam praktiknya belum menjalankan fungsi pengawasan, pemberian apresiasi, serta komunikasi yang efektif secara optimal. Akibatnya, budaya kerja yang berkembang belum kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai secara menyeluruh.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Peningkatan Sistem Penghargaan dan Evaluasi Kinerja:

   BKPSDM perlu menyusun sistem reward berbasis pencapaian kinerja yang transparan dan terstruktur, baik dalam bentuk apresiasi formal maupun insentif nonfinansial.

2. Diversifikasi Tugas dan Peluang Inovasi:

   Pimpinan perlu membuka ruang bagi pegawai untuk berinovasi melalui forum ide dan pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan tugas yang lebih variatif dan menantang.

3. Pemerataan Akses Pengembangan Kompetensi:

Program pelatihan, bimtek, dan diklat perlu diberikan secara merata kepada seluruh pegawai, termasuk staf pelaksana, guna meningkatkan kemampuan dan semangat kerja mereka.

4. Penguatan Disiplin dan Penegakan Aturan:

   BKPSDM harus menegakkan kebijakan disiplin secara adil dan konsisten, serta mengembangkan sistem penilaian berbasis kinerja untuk memastikan akuntabilitas pegawai.

5. Pemeliharaan Fasilitas dan Pengelolaan Lingkungan Kerja.

   Perlu adanya pengawasan berkala terhadap pemanfaatan fasilitas kantor dan perbaikan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif, agar pegawai merasa lebih betah dan termotivasi.

6. Penguatan Peran Kepemimpinan Partisipatif:

   Pimpinan diharapkan lebih terbuka dalam komunikasi, aktif mendengar masukan, serta membangun hubungan kerja yang kolaboratif agar tercipta lingkungan kerja yang suportif dan sehat.

C. Produk Tesis

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, penulis menyusun produk tesis dalam bentuk buku panduan, yang dapat dijadikan rujukan internal bagi BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Buku panduan ini berjudul:

“Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan Berbasis Teori Dua Faktor Herzberg”

Isi pokok buku panduan mencakup:

1. Pemahaman tentang Motivasi Kerja dan Teori Herzberg
2. Identifikasi Masalah Motivasi Kerja di BKPSDM
3. Langkah-langkah Perbaikan Faktor Motivator (Intrinsik)
4. Strategi Penguatan Faktor Higienis (Ekstrinsik)
5. Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai
6. Rencana Tindakan (Action Plan) dan Monitoring Evaluasi

Buku panduan ini diharapkan dapat menjadi acuan praktis bagi pimpinan dalam merancang kebijakan internal yang lebih berpihak pada peningkatan semangat kerja pegawai, serta membangun budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan.