BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kerja praktik yang dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung selama kurun waktu tertentu, serta analisis mendalam terhadap kondisi organisasi, permasalahan, dan implementasi program peningkatan motivasi kerja, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memegang peranan strategis dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi, baik melalui penghargaan formal maupun pengakuan informal, cenderung menunjukkan peningkatan dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti pengakuan dan rasa dihargai sangat berpengaruh terhadap performa kerja.
2. Permasalahan yang diidentifikasi di BKAD meliputi rendahnya tingkat motivasi akibat kurangnya sistem penghargaan yang berkelanjutan, terbatasnya komunikasi antara pimpinan dan staf, serta minimnya fasilitas pelatihan yang menunjang peningkatan kapasitas pegawai. Ketiga hal tersebut menjadi akar dari menurunnya semangat kerja dan produktivitas pada sebagian pegawai.
3. Program yang dirancang dan diimplementasikan selama kerja praktik, seperti sistem penghargaan non-finansial, forum komunikasi aspiratif, serta pelatihan internal, terbukti mampu menjadi solusi awal terhadap permasalahan motivasi yang ada. Pegawai menunjukkan antusiasme yang lebih besar, keterlibatan dalam proses kerja meningkat, dan komunikasi antar unit kerja menjadi lebih baik.
4. Peningkatan efektivitas kerja dapat dilihat dari perubahan perilaku pegawai yang lebih disiplin, aktif dalam berkoordinasi, serta memiliki inisiatif untuk melakukan perbaikan kecil dalam proses kerja sehari-hari. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya meningkatkan kinerja

individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kolaborasi tim dan budaya kerja organisasi.

5. Kesadaran akan pentingnya pengembangan diri mulai tumbuh setelah diadakan pelatihan internal sederhana. Pegawai mulai menyadari bahwa peningkatan kompetensi adalah bagian penting dari profesionalisme, yang secara tidak langsung turut memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.
6. Meskipun program membawa hasil yang menggembirakan, tetap ditemukan tantangan dalam proses pelaksanaan, seperti keterbatasan sumber daya, adanya resistensi dari sebagian pegawai senior, dan belum adanya sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang komprehensif. Ini menunjukkan bahwa keberlanjutan program sangat tergantung pada dukungan manajerial dan kebijakan kelembagaan.
7. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja merupakan langkah awal yang tepat dan efektif bagi BKAD. Program ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih sistematis dan berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi.

1.2 Saran

Agar hasil yang telah dicapai melalui pelaksanaan program motivasi dapat terus berlanjut dan memberikan dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi, maka beberapa saran berikut dapat diajukan:

1. Penguatan Sistem Penghargaan dan Motivasi

BKAD sebaiknya mulai membentuk sistem penghargaan dan motivasi kerja yang terstruktur dan berkelanjutan. Tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga bentuk non-finansial seperti:

1. Sertifikat apresiasi untuk pegawai berprestasi.
2. Penetapan “pegawai teladan” setiap bulan atau triwulan.
3. Pujian terbuka dari pimpinan pada saat rapat staf.

4. Kesempatan mengikuti pelatihan eksternal sebagai bentuk penghargaan atas kinerja.

Sistem penghargaan ini penting untuk mendorong semangat kerja dan menumbuhkan budaya kompetisi yang sehat di antara pegawai.

2. Perluasan dan Keberlanjutan Program Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai sebaiknya dilakukan secara berkala dengan topik yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka, seperti:

1. Manajemen waktu dan disiplin kerja.
2. Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan keuangan daerah.
3. Pelayanan publik berbasis digital.

Selain itu, BKAD dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan profesional atau perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pelatihan.

3**. Membangun Sistem Komunikasi Dua Arah yang Efektif**

Forum komunikasi yang melibatkan seluruh tingkatan pegawai perlu dijadikan agenda rutin, seperti:

1. Forum Aspirasi Bulanan.
2. Sesi diskusi informal dengan pimpinan.
3. Kotak saran digital yang responsif.

Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menyerap masukan dari bawah, dan mendorong terciptanya iklim organisasi yang terbuka dan partisipatif.

4. Penerapan Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja yang Terukur

BKAD disarankan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI) yang:

1. Ditetapkan secara transparan dan adil.
2. Disosialisasikan kepada seluruh pegawai.
3. Diukur dan dievaluasi secara berkala.
4. Diintegrasikan dengan sistem penghargaan.

Sistem ini akan memberikan umpan balik yang objektif dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

5. Peningkatan Fasilitas Pendukung Kinerja

Fasilitas kerja yang memadai akan menunjang peningkatan kinerja secara tidak langsung. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan meliputi:

1. Penyediaan ruang kerja yang ergonomis dan nyaman.
2. Peremajaan peralatan kerja (komputer, printer, dll).
3. Penyediaan fasilitas istirahat yang layak.
4. Pemanfaatan sistem digital untuk mendukung efisiensi kerja.

6. Manajemen Perubahan yang Inklusif

Untuk mengatasi resistensi dari sebagian pegawai terhadap program baru, BKAD perlu menerapkan pendekatan manajemen perubahan (change management) dengan cara:

1. Melibatkan pegawai sejak tahap perencanaan program.
2. Menjelaskan urgensi dan manfaat program secara terbuka.
3. Mengedepankan pendekatan persuasif dan humanis.

Dengan demikian, transformasi budaya kerja yang diharapkan akan lebih mudah diterima oleh seluruh elemen organisasi.