

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian, diperoleh hasil pengolahan data mengenai motivasi kerja terhadap 50 orang pejabat fungsional peneliti di lingkungan B2P3KS Departemen Sosial RI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kenaikan pangkat pilihan, tunjangan sesuai level jabatan, bonus, penundaan masa pensiun, rumah dinas, kerja sama tim yang solid, dapat memperbesar motivasi kerja pejabat fungsional peneliti. Ketertarikan akan imbalan yang diperoleh tergolong rendah, keyakinan rendah bahwa tingkat *performance* - nya akan diikuti oleh perolehan imbalan, adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang sudah diberikan oleh instansi, ketidaksesuaian dalam pemilihan bidang tugas yang diinginkan dapat memperkecil motivasi kerja.
2. Motivasi kerja yang tinggi lebih banyak dihayati oleh pejabat fungsional peneliti pada level jabatan Peneliti Muda dan Peneliti Pertama, yang didukung dengan tingginya *valence*, *expectancy*, *instrumentality*.
3. Motivasi kerja rendah lebih banyak dihayati oleh pejabat fungsional peneliti pada level jabatan Peneliti Madya yang memiliki *valence* dan *instrumentality* rendah serta *expectancy* tinggi.

5.2 SARAN

Bertitik tolak pada bab hasil dan pembahasan, untuk itu peneliti mengusulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebagai bahan penelitian lanjutan
 - Perlu adanya penelitian lanjutan dengan pembahasan yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja dengan memperhatikan level jabatan yang memiliki tuntutan tugas berbeda.
 - Perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yang lebih mendalam, seperti kebutuhan, nilai, kondisi psikologis individu antara lain keyakinan diri dan minat terhadap pekerjaan.
 - Perlu adanya penelitian korelasional dengan variabel prestasi kerja dan *performance* kerja, sehingga dapat diketahui dengan jelas hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku kerjanya.
2. Gunalaksana
 - Bagi departemen sosial khususnya B2P3KS dapat melihat gambaran *riil* mengenai motivasi kerja pada pejabat fungsional peneliti, sehingga dapat membuat kebijakan-kebijakan pemberian tugas penelitian disesuaikan dengan kemampuan dan minat pejabat fungsional peneliti agar menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas.
 - Motivasi kerja rendah yang dirasakan oleh pejabat fungsional peneliti sebaiknya lebih diperhatikan dengan memperhatikan sebab-sebab yang mendasarinya sehingga bisa dilakukan bentuk penanganan yang tepat.

Bentuk-bentuk penanganan yang dapat dilakukan seperti nilai tunjangan yang lebih menarik, batasan tugas dan tanggung jawab yang jelas antara level peneliti yang satu dengan level peneliti yang lain.

- Untuk pejabat fungsional peneliti yang memiliki motivasi kerja tinggi, diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.