

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik kearifan lokal di Kabupaten Bone ada 2 aspek yang dijadikan sebagai karakteristik yaitu Berwujud nyata (*Tangible*) dan Tidak Berwujud nyata (*Intangible*). Dari kedua karakteristik tersebut hanya satu yang dapat digunakan yaitu Kearifan lokal yang tidak berwujud nyata (*Intangible*) hal tersebut dikarenakan Kearifan Lokal di Kabupaten Bone memiliki keunikan tersendiri. Dengan satu karakteristik tersebut kearifan lokal di Kabupaten Bone memiliki karakteristik yang dapat menjadi pembeda dari Kabupaten lain. Dengan begitu dengan masyarakat Kabupaten Bone dikenal dengan karakteristik yang unik, sehingga dengan karakteristik tersebut menjadi nilai tambah tersendiri dan berdampak baik bagi masyarakatnya terutama masyarakat yang menjadi karyawan instansi di Kabupaten Bone agar dapat membantu menguatkan kinerjanya.
2. Kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone dapat dilihat dari enam Aspek yaitu Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Dari keenam aspek penilaian kinerja karyawan ini dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan perikanan belum optimal, masih perlu ditingkatkan dari semua aspek terutama dari aspek kedisiplinan. Kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan prestasi kerjanya untuk dapat menciptakan karyawan yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Model penguatan kinerja karyawan dengan kearifan lokal pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone dimulai dari pendekatan model *grounded theory*

yang dimana menghasilkan dua model penguatan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone yaitu Pertama, Motivasi Positif berupa Motivasi material seperti Hadiah, Bonus/Tunjangan dan Non Material seperti Dukungan, Pujian, dan Pengakuan/Sertifikat /Piagam, dan Kedua, Motivasi Negatif, berupa Motivasi Material seperti Pemotongan gaji/Denda dan Motivasi Non Material seperti Surat Peringatan/Ancaman dan Penurunan Jabatan. Kemudian kedua model tersebut belum sesuai dengan konsep kearifan lokal. Dalam konteks kearifan lokal sendiri merupakan upaya manusia mendapatkan solusi berdasarkan nilai-nilai sosial budaya berpatokan pada prinsip pedoman hidup masyarakat Bugis Bone. Dengan demikian kedua model penguatan kinerja karyawan dengan kearifan lokal menjadi pedoman bagi karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone dalam meningkatkan semangat kerjanya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan diskorsif berupa model baru mengenai penguatan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone dengan menggunakan teori/konsep kearifan lokal kepada karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone pada khususnya dan Instansi pemerintah pada umumnya untuk meningkatkan semangat kerjanya dan produktifitas kerja karyawannya diperlukan pengembangan dan perubahan-perubahan serta strategi khusus yang diterapkan atasan selalu terus dilakukan seperti dengan menerapkan model penguatan kinerja karyawan dengan kearifan lokal pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone yang terdiri dari 2 aspek yaitu, 1) Motivasi Positif, dan 2) Motivasi Negatif. Dengan menerapkan kedua aspek dari model tersebut dapat meningkatkan semangat kerjanya dan dapat membuat Kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

Diharapkan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone bisa menerapkan model Penguatan Kinerja dengan kearifan lokal baik memotivasi secara positif atau memotivasi secara negative karyawannya. Masyarakat Bone selalu melestarikan dan mengaplikasikan nilai-nilai budaya bugis bone pada kehidupan sehari-hari terutama dalam menjalankan pemerintahan supaya tidak terkikis oleh zaman karena nilai-nilai ini yang menjadi karakter ciri khas yang membedakan dengan budaya lain serta kepada pimpinan Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone, agar produktifitas kerja pegawai terus meningkat, dalam hal ini dapat pula dilakukan dengan meningkatkan kualitas budaya lokalnya.

Pada dasarnya kinerja Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone belum optimal, masih perlu di tingkatkan antar sesama pegawai dan atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, disarankan kepada pimpinan kantor dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bone untuk juga memperhatikan faktor-faktor yang lain selain dari budaya lokal, seperti motivasi.

Penelitian ini hanya meliputi konsep kearifan lokal dalam meningkatkan kinerja karyawan masih sering diabaikan oleh karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan biasa mengembangkan dan menemukan konsep/teori penguatan kinerja karyawan yang peneliti belum temukan.