

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi intrinsik pada pegawai PPSU dapat mendorong semangat dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik, pegawai akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan dapat membentuk rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga kinerja mereka pun akan meningkat. Dengan kata lain, jika motivasi intrinsik meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi intrinsik menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan peningkatan distribusi beban kerja yang optimal, dapat menjadi faktor utama dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Selain itu, adanya makna positif antara beban kerja dan kinerja menandakan bahwa pegawai PPSU mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan, sehingga pegawai tersebut dapat mengembangkan kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain, jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tiga

Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kompensasi finansial yang memadai dapat menjadi faktor yang mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan optimal. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai secara finansial, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen pada instansi dan merasa terdorong untuk terus meningkatkan kinerja terbaiknya.

Dengan kata lain, jika kompensasi finansial meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi finansial menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis serta kesimpulan yang diperoleh, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai tambahan untuk melengkapi hasil penelitian ini, guna meningkatkan pemahaman serta penerapan dalam cakupan yang lebih luas. Adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
  - a. Berdasarkan variabel motivasi intrinsik, Kelurahan pada Kecamatan Mampang Prapatan perlu memperhatikan aspek pada motivasi intrinsik pegawai PPSU dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dan berkembang. Seperti memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai dan memfasilitasi keinginan maupun kebutuhan pegawai. Dengan langkah tersebut, diharapkan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tersebut.
  - b. Berdasarkan variabel beban kerja, Kelurahan pada Kecamatan Mampang Prapatan dapat mengoptimalkan sistem pembagian beban kerja yang sudah diterapkan agar tetap adil dan proporsional. Selain itu, evaluasi secara berkala terhadap beban kerja perlu dilakukan untuk memastikan bahwa peningkatan beban kerja tetap sejalan dengan kapasitas pegawai. Penyediaan dukungan yang memadai, seperti sarana kerja yang lebih baik serta penerapan standar pekerjaan yang lebih terukur dapat menjadi langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tetap optimal.
  - c. Berdasarkan variabel kompensasi finansial, Kelurahan pada Kecamatan Mampang Prapatan dapat meningkatkan serta meninjau kembali

kompensasi yang ada seperti memberikan tunjangan yang sesuai dengan kontribusi pegawai serta diperlukannya pemberian insentif tambahan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik. Dengan kompensasi finansial yang lebih baik, diharapkan pegawai merasa dihargai dan akan meningkatkan kinerjanya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kerja sama tim dan kepuasan kerja, dalam mengkaji tema yang serupa terkait motivasi intrinsik, beban kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Terutama dalam penelitian yang merujuk pada pegawai PPSU, sehingga hasil selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

