

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin jelas dan tepat analisis jabatan yang diterapkan, maka semakin baik kinerja pegawai, karena pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan peran kerjanya secara jelas.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja cenderung menurun, karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja dengan baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Motivasi intrinsik dapat memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi intrinsik mampu memperkuat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja, sehingga kejelasan jabatan akan lebih berdampak pada kinerja apabila pegawai memiliki motivasi intrinsik yang tinggi.
6. Motivasi intrinsik dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi intrinsik berperan dalam memperlemah dampak negatif beban kerja terhadap kinerja, sehingga pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi tetap mampu mempertahankan kinerjanya meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

7. Motivasi intrinsik dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi intrinsik memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh motivasi intrinsik yang tinggi.

## 5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dan hasil penelitian serta pernyataan angket yang mendapatkan respon rendah, maka disarankan :

1. Angket yang direspon rendah mengenai variabel analisis jabatan yaitu pada indikator identifikasi jabatan. Oleh karena itu, disarankan bagi pihak kecamatan untuk secara rutin meninjau dan memperbarui analisis jabatan, sekaligus melakukan sosialisasi menyeluruh mengenai uraian tugas, fungsi, serta tanggung jawab setiap posisi agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang seragam.
2. Angket yang direspon rendah mengenai variabel beban kerja yaitu pada indikator kondisi pekerjaan. Oleh hal itu, pimpinan disarankan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan, usia, dan kondisi pegawai, serta menerapkan pemerataan tugas untuk menghindari kelebihan beban yang dapat memengaruhi kinerja.
3. Angket yang direspon rendah mengenai variabel kompetensi yaitu pada indikator karakter pribadi (*traits*). Oleh sebab itu, disarankan dilaksanakan pelatihan manajemen stres, penguatan ketahanan kerja, dan pengembangan keterampilan lunak (*soft skills*) agar pegawai dapat tetap tenang dan produktif saat menghadapi tekanan pekerjaan.
4. Angket yang direspon rendah mengenai variabel motivasi instrinsik yaitu pada indikator kemungkinan berkembang. Untuk itu, disarankan agar instansi merancang dan mengomunikasikan sistem pengembangan karier serta promosi jabatan yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

5. Angket yang direspon rendah mengenai variabel kinerja yaitu pada indikator waktu (jangka waktu). Disarankan untuk menetapkan target kerja yang jelas, meningkatkan pengawasan, serta memanfaatkan teknologi administrasi agar pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.