

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
6. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
7. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

1.2 Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan ini memberikan arahan strategis bagi manajemen Dinas PUPR Kota Palembang dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Pertama, pada aspek Kinerja Pegawai, tingginya keberanian pegawai dalam mengambil keputusan perlu didukung dengan budaya kerja yang memberikan otonomi terukur agar birokrasi pelayanan infrastruktur lebih responsif dan efisien. Kedua, terkait Motivasi Kerja, karena dorongan utama pegawai adalah keinginan untuk memimpin, instansi perlu menyusun peta jalan karier berbasis sistem merit yang transparan guna menyalurkan ambisi tersebut menjadi produktivitas dan loyalitas yang berkelanjutan.

Pada aspek Kompetensi, kemampuan dominan pegawai dalam merumuskan tujuan kerja harus disinkronkan dengan perencanaan strategis dinas agar pencapaian target fisik pembangunan menjadi lebih presisi. Keempat, dari sisi Kompensasi, fasilitas kerja yang memadai merupakan indikator yang paling dihargai. Oleh karena itu, investasi dalam pemeliharaan dan pembaruan sarana prasarana kerja (seperti perangkat teknologi dan alat lapangan) menjadi bentuk kompensasi non-finansial yang krusial. Hal ini penting untuk diprioritaskan guna memfasilitasi kelancaran tugas sekaligus meningkatkan rasa dihargai yang bermuara pada penguatan kinerja kolektif.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran diantaranya:

1). Saran untuk Dinas PUPR Kota Palembang

Pihak manajemen Dinas PUPR Kota Palembang disarankan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia dan sistem apresiasi pegawai. Langkah ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelatihan soft skills terkait manajemen stres, serta melibatkan pegawai dalam proyek strategis lintas bidang guna menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*). Selain itu, instansi perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi antar-bidang dengan mengadakan kegiatan team building atau forum diskusi informal guna mencairkan sekat birokrasi. Terakhir, manajemen diharapkan dapat mengevaluasi skema tunjangan agar lebih adil dan transparan sesuai beban kerja, sekaligus memaksimalkan pemberian apresiasi non-finansial bagi pegawai yang berprestasi.

2). Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel eksogen baru yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, maupun beban kerja. Peneliti juga sangat dianjurkan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali lebih rinci dan komprehensif mengenai fenomena rendahnya efektivitas insentif serta dinamika pola komunikasi antarpegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.