

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Peer Recognition*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Non-Financial Reward* terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1): Menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti *Peer Recognition* tidak memiliki pengaruh yang secara parsial terhadap *Work Motivation*. Meskipun arah hubungan positif, namun pengakuan atau apresiasi dari sesama rekan kerja belum menjadi pendorong utama yang dapat mengubah tingkat motivasi petugas secara nyata.
2. Pengujian Hipotesis 2 (H2): Menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *Work Motivation*. Dukungan nyata dari instansi, terutama terkait keselamatan dan kesejahteraan, menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja petugas.
3. Pengujian Hipotesis 3 (H3): Menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti *Non-Financial Reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Motivation*. Arah hubungan yang cenderung negatif

menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang bersifat simbolis belum mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan motivasi kerja petugas di lapangan.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H4): Menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel *Peer Recognition*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Non-Financial Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Motivation*. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variabel motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen sebesar 40,5%.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen (*Peer Recognition*, *POS*, dan *Non-Financial Reward*). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 40,5% menunjukkan bahwa masih terdapat 59,5% faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja (seperti kepemimpinan, kompensasi finansial, atau lingkungan kerja fisik) yang tidak diukur dalam model penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Kebumen dengan status kepegawaian P3K Paruh Waktu dan P2K. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat menggambarkan kondisi atau tingkat motivasi pada petugas pemadam kebakaran di daerah lain yang mayoritas berstatus kepegawaian P3K

Penuh Waktu atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena adanya perbedaan kebijakan organisasi, standar kesejahteraan, dan tingkat jaminan kerja.

3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen:

1. Menjaga *Peer Recognition*: Meskipun *Peer Recognition* tidak menjadi pendorong utama motivasi secara statistik, namun hubungannya yang positif menunjukkan bahwa budaya kebersamaan tetap menjadi fondasi kenyamanan kerja. Instansi perlu menjaga ikatan ini melalui kegiatan pembinaan mental dan fisik secara bersama-sama agar suasana kerja tetap suportif di tengah risiko tugas yang tinggi.
2. Prioritas pada *Perceived Organizational Support* (POS): Karena variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti paling dominan memengaruhi motivasi, instansi disarankan untuk terus memperkuat aspek keamanan kerja dan kesejahteraan petugas. Hal ini bisa dilakukan dengan memastikan ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang standar, pemeliharaan armada yang layak, serta pemberian jaminan kesehatan/kecelakaan yang pasti bagi petugas P3K Paruh Waktu dan P2K.

3. Evaluasi Sistem Penghargaan *Non-Finansial Reward*: Mengingat *Non-Financial Reward* tidak berpengaruh signifikan, instansi perlu meninjau kembali bentuk apresiasi yang diberikan. Penghargaan sebaiknya tidak hanya bersifat simbolis (seperti piagam), tetapi lebih diarahkan pada sesuatu yang dirasakan manfaatnya secara jangka panjang, seperti kesempatan mengikuti pelatihan sertifikasi keahlian atau peningkatan jenjang karier yang lebih jelas.
4. Perhatian Khusus bagi Pegawai P3K Paruh Waktu dan P2K: Instansi perlu menyadari bahwa motivasi petugas P3K Paruh Waktu dan P2K sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap kepedulian organisasi. Oleh karena itu, komunikasi dua arah antara pimpinan dan petugas lapangan harus ditingkatkan agar aspirasi terkait kendala di lapangan dapat terserap dengan baik.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *Peer Recognition* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam konteks pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi dan ikatan korps yang sudah sangat kuat, pengakuan dari rekan sejawat cenderung dianggap sebagai norma

standar dalam bekerja, sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama yang secara fluktuatif meningkatkan motivasi kerja petugas.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi atau baik persepsi mengenai dukungan organisasi yang diterima petugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dukungan organisasi yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh instansinya akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membantu organisasi mencapai tujuannya melalui peningkatan motivasi kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *Non-Financial Reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen. Hal ini memberikan pemahaman teoritis bahwa pada kelompok tenaga kerja dengan status P3K Paruh Waktu dan P2K, kebutuhan akan dukungan organisasi yang bersifat konkret lebih diutamakan. Bentuk penghargaan yang bersifat simbolis atau non-fisik belum mampu memberikan dampak nyata dalam mendorong motivasi kerja jika tidak dibarengi dengan kepastian dukungan organisasi lainnya.