

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai PKH Kabupaten Kebumen. Dimana nilai signifikansi sebesar $0,094 > 0,05$ (kategori rendah), $0,860 > 0,05$ (kategori sedang). Hal ini mengindikasikan bahwa besaran kompensasi yang diterima belum memadai untuk mendorong peningkatan performa kerja, meskipun secara teori kompensasi diakui sebagai faktor penting.
2. Motivasi terbukti menjadi faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, menjadi bukti kuat bahwa motivasi merupakan faktor pendorong penting yang mampu meningkatkan performa kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab sosial dan kepuasan batin, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan moral, mampu mendorong pegawai PKH untuk bekerja lebih optimal.
3. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat nilai signifikansi sebesar $0,740 > 0,05$ (kategori rendah) dan $0,960 > 0,05$ (kategori sedang) sehingga dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, yang semuanya mendukung terciptanya pelayanan yang lebih efektif dan profesional kepada keluarga penerima manfaat.
4. Secara simultan dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai walaupun tidak begitu besar. Dimana nilai sig pada model fitting information sebesar 0,000 yang berarti kurang dari syarat signifikan yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

1. Untuk mempertahankan dan memperkuat motivasi, dapat dilakukan pengembangan program penghargaan non-finansial seperti pemberian

sertifikat apresiasi, peluang peningkatan karier, hingga pelatihan yang memperkaya keterampilan pendamping.

2. Peningkatan disiplin kerja juga dapat didorong dengan perumusan pedoman kerja yang lebih jelas, supervisi yang teratur, serta evaluasi berkala berbasis indikator kinerja yang terukur.
3. Penting bagi Kabupaten Kebumen untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung rasa tanggung jawab, kolaborasi, dan keterbukaan, sehingga pendamping PKH dapat bekerja lebih efektif dan berdampak positif bagi keluarga penerima manfaat di wilayahnya.

