

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah peneliti melakukan analisis data penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Motivasi Kerja, Motivasi Pelayanan Publik, dan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat
  - a. Motivasi kerja pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat termasuk dalam kategori sangat tinggi dalam mendukung terwujudnya kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan adanya motivasi guru dalam memenuhi kebutuhan dan harapan untuk berprestasi yang diukur dengan guru selalu berhasil dalam melakukan pekerjaannya, guru terus mengembangkan kreativitasnya dalam proses belajar mengajar, dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Hal lain ditunjukkan dengan adanya kebutuhan berafiliasi guru yang diukur dengan guru selalu berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap peserta didiknya. Hal tersebut, mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam kegiatan belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dan

harapan-harapan yang diinginkan tersebut, maka dengan sendirinya kepuasan kerja dapat dirasakan oleh guru.

- b. Motivasi pelayanan publik pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat termasuk dalam kategori sangat tinggi dalam mendukung terwujudnya kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari guru memiliki motivasi untuk berkomitmen terhadap kepentingan publik yang diukur dengan sikap peduli guru terhadap masyarakat untuk bisa sekolah. Hal lain dapat dilihat pengorbanan diri guru yang diukur dengan sikap rela berkorban guru untuk kepentingan pendidikan yang lebih besar, sehingga menimbulkan semangat pendidikan untuk guru memberikan kontribusi kepada masyarakat dalam hal ini adalah peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar, yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja guru tersebut.
- c. Tingkat Kepuasan Kerja pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat dalam hal ini tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri yang diukur dengan guru menganggap pekerjaannya sebagai seorang guru adalah profesi yang menarik. Selanjutnya, dapat dilihat dari gaji yang diukur dengan gaji yang diterima guru sudah sesuai dengan beban kerjanya. indikator yang paling mempengaruhi yaitu guru menganggap pekerjaannya sebagai seorang guru adalah profesi yang menarik, dan gaji yang diterima oleh guru sudah sesuai dengan beban kerjanya. Serta dapat dilihat dari dukungan rekan kerja untuk saling

membantu sama lain. Sehingga, membuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru meningkat.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan mengalami peningkatan.
3. Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika motivasi pelayanan publik yang dimiliki guru tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan mengalami peningkatan.
4. Model penelitian Motivasi Kerja dan Motivasi Pelayanan Publik dapat memprediksi Kepuasan Kerja pada guru SMA swasta di wilayah Jakarta Barat. Hal ini dilihat dari perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,005$ . Hasil  $F_{hitung}$  yang didapatkan yaitu  $95,309 > 3,05$  dan nilai signifikansi yang didapat  $0,000 < 0,05$ . Ketika motivasi kerja yang dimiliki seorang guru meningkat dan motivasi pelayanan publik yang dimilikinya semakin tinggi maka dapat diprediksi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut juga ikut meningkat.

## **B. Implikasi**

### **1. Implikasi Teoritis**

- a. Peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi kerjanya. Motivasi kerja mejadi pondasi yang kuat bagi setiap individu dalam mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang diharapkan, dengan terpenuhinya harapan-harapan yang diinginkan, maka dengan sendirinya kepuasan kerja dapat dirasakan. Untuk itu diharapkan agar motivasi kerja lebih diperhatikan lagi guna menjaga semangat kerja bagi para guru sehingga mereka puas dalam bekerja. Bagi pihak sekolah, terutama kepala sekolah hendaknya dapat memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi, memperhatikan kesejahteraan guru, agar timbul motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja dapat diraih.
- b. Semakin tinggi tingkat Motivasi Pelayanan Publik beserta empat dimensinya maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan guru. Guru dengan PSM tinggi menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pekerjaan di bidang pendidikan, karena pendidikan memberikan banyak peluang untuk melayani kepentingan publik. Peluang ini memberikan kecocokan yang baik antara nilai-nilai pribadi dan sifat pekerjaan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi calon guru baru, dengan menseleksi guru yang memang benar-benar mempunyai nilai kerja yang tinggi, kompetensi

tinggi, disiplin, dan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah. Serta, kepala sekolah perlu membina guru-guru agar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sehingga, guru dengan motivasi pelayanan publik tinggi dalam bekerja dapat merasakan kepuasan kerja.

## **2. Implikasi Praktis**

- a. Pada variabel motivasi kerja dalam pernyataan “Dukungan dari orang lain saya perlukan dalam bekerja” merupakan persentase yang paling kecil yaitu (S+SS) sebesar 61%. Dalam hal ini skor tersebut sudah masuk dalam kategori tinggi. Hal ini perlu ditingkatkan oleh guru dan pihak sekolah harus menciptakan kondisi kerja yang saling mendukung satu sama lain agar motivasi kerja guru tetap tinggi.
- b. Pada variabel motivasi pelayanan publik dalam pernyataan “Saya merasa bersimpati pada keadaan peserta didik yang kurang mampu” merupakan persentase yang paling kecil yaitu (S+SS) sebesar 89%. Dalam hal ini skor tersebut sudah masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti guru memiliki kepedulian yang tinggi terhadap peserta didiknya. Sehingga perlu dipertahankan oleh guru, dan sekolah perlu untuk memberikan dukungannya dengan ikut membuat program membantu peserta didik yang kurang mampu.
- c. Pada variabel kepuasan kerja dalam pernyataan “Promosi kenaikan jabatan sering terjadi di tempat saya bekerja” merupakan persentase yang paling kecil yaitu dengan jawaban setuju dan sangat setuju berjumlah sebesar 54%. Walaupun termasuk dalam kriteria tinggi, hal

ini perlu menjadi perhatian bagi pihak sekolah dan pihak terkait untuk lebih sering memberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan bagi para guru.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian yang dilakukan oleh Peneliti masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan dan terus diperbaiki pada penelitian selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya mendapatkan informasi secara langsung mengenai objek penelitian . Karena penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi *Covid-19*. Hal ini berdampak pada tidak maksimal nya informasi yang didapat oleh peneliti untuk dapat digunakan dalam menganalisis masalah yang sebenarnya.
2. Dalam pengambilan data menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, terdapat keterbatasan seperti bias dalam mengisi pertanyaan, terdapat kemungkinan pada saat pengisian kuesioner responden tidak mengisi dengan kondisi yang sesungguhnya atau hanya mengisi berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan dan bukan kondisi sebenarnya yang sedang terjadi. Hal ini dapat menyebabkan pengukuran yang digunakan tidak menggambarkan variabel secara nyata.
3. Ukuran sampel dalam penelitian ini masih relatif sedikit, masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

#### **D. Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini beberapa rekomendasi dari Peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan ditengah *pandemi covid-19*, dikarenakan kondisi tersebut peneliti tidak mendapatkan informasi secara mendalam tentang permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Oleh sebab itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa lebih memperdalam permasalahan yang ada.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja dan motivasi pelayanan publik terhadap kepuasan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih jelas dan tajam dibandingkan dengan angket yang jawabannya telah tersedia.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan mengeksplorasi pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama dengan tempat penelitian yang berbeda.

4. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.