

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK GLOBAL ASIA Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dengan nilai t_{hitung} dari motivasi kerja $3,114 > t_{tabel} 2,307$. Hal ini telah dibuktikan dengan uji dan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti. Sehingga apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat dan sebaliknya apabila semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka kepuasan kerja guru akan juga akan menurun.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai $F_{hitung} 7,84 > F_{tabel} 4,15$. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat dan sebaliknya apabila semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka kepuasan kerja guru akan juga akan menurun.
3. Indikator yang tertinggi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah indikator rekan kerja sebesar 23,44%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator berorientasi pada rekan kerja merupakan yang terbesar dan merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja guru di SMK GLOBAL ASIA. Sedangkan motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator tertinggi yaitu kebutuhan fisik dengan besar 22,39%. Hal ini menunjukkan kebutuhan fisik merupakan hal yang menentukan dalam memotivasi

kerja guru di SMK GLOBAL ASIA. Hal ini sesuai dengan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Indikator tertinggi dalam kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pengaruh rekan kerja. Dalam hal ini guru telah mendapatkan kepuasan kerja dikarenakan adanya keakraban dan kerja sama yang baik antar rekan kerja guru. Indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pengaruh upah dan gaji. Hal ini dikarenakan guru tidak merasa puas dengan penghasilan yang didapat dari pekerjaannya sebagai guru di sekolah tersebut.
2. Indikator tertinggi dalam motivasi kerja adalah kebutuhan fisik. Karena guru di sekolah tersebut memiliki banyak kebutuhan hidup setidaknya kebutuhan primer yang utama untuk dapat terpenuhi. Sehingga mengharuskan mereka untuk bekerja sehingga dapat terpenuhi. Sedangkan motivasi kerja yang paling rendah adalah pada indikator kebutuhan penghargaan, karena guru menganggap masih kurang dihargainya pekerjaan mereka oleh sekolah dan siswa.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja guru SMK GLOBAL ASIA dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 23,25%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti fasilitas, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lainnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas serta didukung oleh hasil perhitungan dan teori yang ada, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Saran untuk sekolah

Sebaiknya sekolah dalam hal ini sekolah harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan meningkatkan potensi guru dalam mengajar dengan memberi pelatihan. Memberi penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan guru tersebut dalam mengajar sehingga tidak tersia-siakan pelajaran yang akan diberikan. Sekolah dapat melakukan pengawasan secara berkala yang diperankan kepala sekolah untuk dapat mengawasi perkembangan pekerjaan guru dan menerima pendapat dan keluhan yang dilontarkan oleh guru untuk memperbaiki keberlangsungan pendidikan di sekolah tersebut

2. Saran untuk guru

Guru harus lebih memotivasi dirinya sendiri untuk dapat memenuhi tugasnya sebagai pengajar, sehingga dapat menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi, dengan siswa berprestasi menandakan bahwa guru melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemenuhan kebutuhan keberlangsungan hidup tidak akan terpenuhi jika dari diri guru tersebut tidak memicu dirinya untuk hadir dan mengajar di sekolah untuk mendapatkan penghasilan yang diharapkan.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian,

seperti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, peran manajemen, dan lain sebagainya agar penelitian selanjutnya dapat bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.