

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA SMP NEGERI 2 KOTA JAMBI**

*(THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT SMP NEGERI 2, JAMBI CITY)*

Nahria Safitri¹

nahriasafitri229@gmail.com

Laila Farhat²

lailafarhat75@yahoo.com

Friska Artaria Sitanggang³

artaria888@gmail.com

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMP Negeri 2 Kota Jambi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya motivasi kerja sebagai faktor penentu kepuasan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi yang berjumlah 60 orang, sekaligus dijadikan sampel penelitian (metode total sampling). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Ordinal dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai determinasi sebesar 24,5% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap pembentukan kepuasan kerja, meskipun faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga berperan penting. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja pegawai melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Pegawai, SMP Negeri 2 Kota Jambi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee job satisfaction at SMP Negeri 2, Jambi City. The background of this study is based on the importance of work motivation as a determining factor in employee satisfaction and performance in achieving organizational goals. This study used a quantitative approach with an associative approach. The population in this study was all 60 employees of SMP Negeri 2, Jambi City, who also served as the research sample (total sampling method). Data collection was conducted through a questionnaire with an ordinal scale, and data analysis used simple linear regression. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. A determination value of 24.5% indicates that work motivation significantly contributes to job satisfaction, although other factors such as compensation, leadership, and the work environment also play important roles. This means that the higher the level of employee work motivation, the higher the level of perceived job satisfaction. This

research is expected to contribute to schools in improving employee well-being and work effectiveness through better human resource management policies.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employees, SMP Negeri 2 Kota Jambi.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengelola faktor manusia dengan tepat supaya mendapatkan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Apabila guru tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi guru akan menurun, tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja guru juga menjadi faktor penentu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya yaitu akan mengindikasikan sikap penarikan diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Ketidakpuasan biasanya terkait dengan persyaratan, tuntutan dan keluhan pekerjaan tingkat tinggi. Pekerja dengan kepuasan kerja yang lebih rendah cenderung melakukan hal-hal pasif. Kepuasan kerja sangatlah berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah. Suatu organisasi atau perusahaan maupun sekolah dalam menjalankan aktivitas operasionalnya senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah dua konsep yang saling terkait erat dan memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP Negeri 002 Jambi?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Manajemen berasal dari dari bahasa inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Manajemen menurut istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan tersebut di atas, maka manajemen merupakan cara untuk mengatur atau bahkan untuk mengelola sesuatu agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, dan juga untuk mendapatkan menuntaskan pekerjaan secara maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Sudah menjadi tugas SDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atas tiga fungsi, yaitu: 1) fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian); 2) fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja); dan 3) kedudukan MSDM.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan karyawan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan MSDM sesungguhnya telah disinggung di atas, yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Motivasi, dalam pengertian umum, didefinisikan sebagai sebuah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan esensial bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Apabila motivasi tersebut dikelola dengan baik, pegawai akan merasakan kesenangan dan semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan memicu perkembangan dan pertumbuhan signifikan dalam organisasi.

Maruli (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari hasrat individu, yang membangkitkan gairah dan keinginan dari dalam diri seseorang. Dorongan internal ini memiliki kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, serta memelihara perilaku guna mencapai tujuan atau keinginan yang selaras dengan lingkup pekerjaan. Senada dengan pandangan ini, Hasibuan (Febrianti, N.R 2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya gerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja bagi individu. Tujuannya adalah agar mereka bersedia diajak bekerja sama, beroperasi secara efektif, dan terintegrasi dengan segenap daya upaya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut, Andika (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penentu perilaku manusia, sering diidentifikasi sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang memicu seseorang untuk termotivasi dan bersemangat dalam mengurangi atau memenuhi dorongan internalnya, sehingga dapat bertindak dan berbuat menuju arah yang optimal.

Tujuan Motivasi Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan setiap karyawan agar mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil maksimal dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja maksimal dari setiap karyawan sangat berpengaruh penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri.

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah hasil dari energi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi Ivanseceovich, (2014: 321). Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang di dasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang *sensitive*. Pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan, tentang

kepuasan kerja yang jalannya. Dengan memilih jawaban dan melingkari angka antara satu sampai dengan lima yang mencerminkan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”. Pendekatan lainnya penghitungan aspek pekerjaan lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Eid dan Larsen, 2018:128)

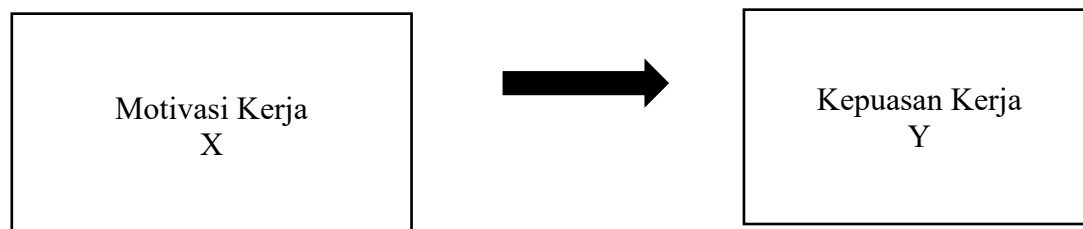
Fungsi Kepuasan Kerja

Sering dianggap bahwa *karyawan* yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Handoko, (2013: 145-146). kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

Kerangka Berfikir

Kerangka Pikir Menurut Sugiyono (2014:60) adalah hubungan antara variabel yang disusun dan diperbarui teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang kemudian digunakan untuk meneruskan hipotesis. Maka dalam menentukan kerangka pikir penulis harus menentukan alur-alur pikiran yang logis. Adapun kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Berfiki

Hipotesis

Menurut Sugiyono, Sugiyono menjelaskan bahwa **hipotesis** adalah **jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian**, jika rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (atau pernyataan dalam permasalahan penelitian). Jawaban tersebut “sementara” karena **belum diuji secara empiris**, hanya berdasarkan teori-teori relevan dan literatur yang ada, belum berdasarkan fakta lapangan. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil membuktikan bisa jadi salah bisa juga benar. Hipotesis tidak selalu ada karena secara implicit (include) hipotesis itu “ada” pada tujuan penelitian. Berdasarkan pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang terjadi di atas maka penelitian mengemukakan dugaan yaitu:

Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan SMPN 2 Kota Jambi.

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan pada karyawan SMPN 2 Kota Jambi.

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Creswell (2020), penelitian merupakan upaya untuk memahami fenomena melalui pengumpulan dan analisis data. Jenis penelitian dibedakan menjadi kualitatif, kuantitatif, dan campuran (mixed methods), yang masing-masing memiliki karakteristik dan teknik analisis yang berbeda. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel yang mencari pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Creswell (2020) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengukuran dan analisis numerik dari fenomena yang diteliti. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai hubungan antar variabel.

Metode yang digunakan adalah metode studi kasus dimana peneliti mengambil sample dari metode yang digunakan adalah metode studi kasus, dimana peneliti mengambil sampel dari sebuah institusi/organisasi yang menjadi objek kajian. Peneliti dalam penelitian mempergunakan pendekatan kuantitatif, deskriptif guna memahami persepsi, perilaku, dan tindakan subjek penelitian secara holistik. Hasilnya disajikan dengan rangkaian kata dan bahasa deskriptif dalam konteks secara alamnya, dengan menggunakan metode ilmiah.

Peneliti memfokuskan pada seluruh Pegawai SMPN 2 Kota Jambi. Pendekatan dimulai dengan memperkenalkan peneliti, menjelaskan objek penelitian, dan menyampaikan proposal skripsi, selanjutnya, penelitian dilakukan sesuai fokus skripsi.

Peneliti dalam penelitian mempergunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk memahami fenomena yang ada di SMPN 2 KOTA JAMBI, khususnya dalam bidang Pegawai. Data disajikan dalam format naratif sesuai dengan pendekatan penelitian yang diterapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

Pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi . jumlah seluruh pegawai secara keseluruhan sebanyak 60 Pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dalam Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Menurut beberapa ahli, sampel jenuh memiliki beberapa karakteristik dan kelebihan.

Menurut Sugiyono, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto, sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi kurang dari 100 individu, maka bisa dipilih semua sebagai sampel.

Sampel jenuh cocok digunakan untuk penelitian dengan populasi kecil, biasanya kurang dari 100 orang. Contohnya, penelitian pada pegawai di SMP Negeri 2 Kota Jambi, 50 orang penelitian ini menggunakan sampling jenuh Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Taherdoost menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi (data) dengan cara yang sistematis dan sesuai dengan jenis data dan tujuan penelitian. Teknik harus dipilih berdasarkan jenis variabel, konteks penelitian, sumber data (primer vs sekunder), serta mempertimbangkan validitas dan reliabilitas data.

Sultan Ageng Tirtayasa, 2023-2024 Menyebut bahwa teknik pengumpulan data adalah tahap penting dalam penelitian yang menentukan kualitas data: teknik harus sesuai (fit) dengan pendekatan penelitian (kuantitatif atau kualitatif), dan juga harus menggunakan instrumen/pengukur yang valid dan andal (reliable) agar datanya akurat.

Dalam penelitian kualitatif, tpengumpulan data biasanya terbagi menjadi dua pendekatan, yakni yang melibatkan interaksi langsung dan yang tidak. Dalam kerangka penelitian ini, para peneliti mengadopsi pendekatan interaktif, yang mencakup:

Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi, pendapat, atau pengalaman mereka. Teknik ini sering digunakan dalam penelitian sosial, pendidikan, maupun bisnis karena mampu menjangkau responden dalam jumlah besar dengan waktu yang relatif singkat. Kuesioner biasanya berbentuk lembaran pertanyaan (baik cetak maupun digital/online) yang disusun secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa tertutup (jawaban sudah disediakan, pilihan ganda, ya/tidak, atau skala likert 1–5) maupun terbuka (responden bebas memberikan jawaban dengan kata-kata mereka sendiri). Tujuan utama penggunaan kuesioner adalah untuk mengumpulkan data yang lebih terstandar, objektif, dan efisien, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis dan

membandingkan jawaban dari banyak responden. Karena berbentuk tertulis, responden juga memiliki waktu untuk memikirkan jawabannya sebelum mengisi, sehingga jawaban yang diberikan bisa lebih jujur dan reflektif. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan demikian, teknik kuesioner sangat bermanfaat dalam penelitian karena dapat digunakan untuk memperoleh data dari jumlah responden yang besar secara cepat, hemat biaya, serta menghasilkan data yang mudah diolah secara statistik. Namun, keberhasilan penggunaan kuesioner sangat bergantung pada kualitas penyusunan pertanyaan dan kesediaan responden dalam memberikan jawaban yang jujur.

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut (Scribbr, 2023) Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau item yang dibuat untuk mengumpulkan data dari responden, mengenai sikap mereka, pengalaman, atau opini/opini mereka. Bisa dipakai untuk data kuantitatif, kualitatif, atau campuran. Desain yang baik memperhatikan aspek seperti kejelasan pertanyaan, pemilihan jenis pertanyaan (tertutup vs terbuka), urutan pertanyaan, dan cara penyampaian (administer) kuesioner.

Menurut Nurseslab.in (2024) Kuesioner dijelaskan sebagai instrumen penelitian yang memiliki serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data dari responden. Digunakan luas dalam penelitian akademis, pasar, serta evaluasi. Ciri-utamanya adalah: format struktur (terstruktur), konsistensi, dan kemampuan untuk menjangkau kelompok besar secara relatif cepat dan hemat biaya

Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber atau responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik ini melibatkan interaksi verbal antara pewawancara (peneliti) dan orang yang diwawancarai (responden), sehingga memungkinkan peneliti menggali data secara lebih mendalam, baik mengenai fakta, pendapat, persepsi, maupun pengalaman pribadi dari narasumber.

Secara umum, wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang mungkin tidak bisa diperoleh hanya melalui observasi atau angket. Melalui wawancara, peneliti dapat menjelaskan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden, menyesuaikan pertanyaan dengan situasi, serta menggali jawaban lebih detail berdasarkan penjelasan narasumber. Wawancara adalah metode pengumpulan dengan tanya jawab kepada responden sesuai dengan acuan yang ada didalam kuisisioner. Dengan demikian, wawancara sebagai teknik pengumpulan data sangat bermanfaat karena dapat memberikan informasi yang detail, mendalam, dan kontekstual, terutama mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan perasaan, pendapat, maupun pengalaman manusia.

Menurut Moleong (2018) Wawancara adaah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan responden, di mana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan dan responden menjawab secara lisan pula.

Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek, peristiwa, atau fenomena yang sedang diteliti. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang nyata (real) dari lapangan berdasarkan apa yang dilihat, didengar, maupun dirasakan, tanpa bergantung sepenuhnya pada laporan atau cerita dari orang lain. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melaksanakan langsung pengamatan pada objek yang akan diteliti atau dapat dirumuskan pada karakter subjek. Dengan demikian, teknik pengumpulan data melalui observasi sangat penting karena dapat memberikan informasi yang lebih akurat, nyata, dan mendalam, terutama mengenai perilaku dan aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan tidak valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat minimum suatu item dianggap valid dan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *korelasi Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor dari variabel yang bersangkutan. Nilai korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai *r*-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam pengujian ini, derajat kebebasan (*degree of freedom*) dihitung dengan rumus:

$$df = n - 2,$$

$$df = 60 - 2 = 58$$

Menurut Sugiyono (2017:126), kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *r*-hitung > *r*-tabel (0.2144), maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika nilai *r*-hitung < *r*-tabel (0.2144), maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten (Sugiyono, 2009:172). Uji reliabilitas bertujuan meyakinkan jika diadakan pengukuran ulang menggunakan indikator yang serupa, hasil tak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan ketentuan:

1. Apabila angka Cronbach Alpha > 0,60 (Cronbach Alpha > 0,60), disebut reliabel.
2. Apabila angka Cronbach Alpha < 0,60 (Cronbach Alpha < 0,60), disebut tak reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik menurut Ghazali (2020) merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi memiliki hasil yang konstan, tidak bias, dan tepat dalam melakukan estimasi. Model regresi yang di gunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis adalah:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji model regresi antara variabel bebas terhadap variabel terikat berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menguji normalitas dengan menggunakan uji statistik non – parametrik kolmogorov-smirnov test dengan bantuan IBM SPSS 26. Normalitas dapat dilakukan untuk mendeteksi normalitas dengan bantuan statistik. Tes statistik sederhana dilakukan berdasarkan nilai Kolmogorov – smirnov test. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat dilihat dengan kolmogorov-smirnov test dengan kriteria apabila angka signifikan (SIG)>0,05.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika nilai signifikan kurang 0,05.

Analisis Regresi sederhana

Penelitian ini menentukan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini penelitian menggunakan SPSS versi 23 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut

Koefisien Kolerasi r

Uji koefisien kolerasi pada intinya mengukur seberapa kuatnya hubungan antara variabel independen (motivasi) dan variabel dependen

Koefisien Determinasi Uji r Square

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas . Berikut hasil uji R Square (R^2).

Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka thitung akan dibandingkan dengan tabel. Nilai dari terhitung diperoleh dengan menggunakan program SPSS

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel penelitian dengan cara memberikan arti atau spesifikasi tertentu sehingga variabel tersebut dapat diukur. Operasional variabel menjelaskan indikator-indikator yang dapat diamati atau diukur dari suatu konsep penelitian. Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau area tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk melaksanakan kegiatan penelitian, baik itu berupa sekolah, perusahaan, instansi, desa, kota, maupun wilayah lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian sangat penting karena dari situlah peneliti akan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam konteks metodologi penelitian, lokasi penelitian tidak hanya dimaknai sebagai alamat fisik atau titik geografis, tetapi juga mencakup lingkungan sosial, budaya, ekonomi, maupun institusional yang ada di tempat tersebut. Jika penelitian dilakukan di sebuah sekolah, maka lokasi penelitian tidak hanya terbatas pada gedung sekolah secara fisik, melainkan juga pada interaksi guru, siswa, dan lingkungan belajar di dalamnya. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Kota Jambi yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 169, Kelurahan Sungai Asam, Kecamatan Pasar Jambi, Kota Jambi, Provinsi Jambi, Kode Pos 36134. Sekolah ini dapat dihubungi melalui telepon (0741) 23777 atau email resmi di smpn2jbi@gmail.com.

SMP Negeri 2 Kota Jambi merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang cukup dikenal di Kota Jambi. Sekolah ini berdiri di kawasan strategis pusat kota, sehingga mudah diakses oleh siswa, guru, maupun masyarakat sekitar. Dengan lingkungan sekolah yang kondusif, SMP Negeri 2 Kota Jambi memiliki sarana prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium IPA, laboratorium komputer, perpustakaan, serta fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar lainnya.

Selain itu, sekolah ini memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten serta berpengalaman di bidangnya. Jumlah siswa yang relatif besar dan terbagi dalam beberapa rombongan belajar dari kelas VII sampai IX menjadikan sekolah ini representatif sebagai lokasi penelitian.

Kondisi Organisasi

SMP Negeri 2 Kota Jambi merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang memiliki reputasi cukup baik di Kota Jambi. Sekolah ini berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Jambi dan telah berdiri selama lebih dari 60 tahun. Dengan jumlah peserta didik yang terus bertambah setiap tahunnya, SMP Negeri 2 Kota Jambi memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 2 Kota Jambi terdiri dari kurang lebih 40 orang guru dan 9 orang staf administrasi serta tenaga pendukung lainnya. Para guru berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan memiliki pengalaman mengajar yang bervariasi, mulai dari yang baru mengabdikan hingga guru senior yang telah bertahun-tahun mengajar. Mayoritas guru telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal strata satu (S1), sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sistem pendidikan nasional.

Dalam beberapa tahun terakhir, sekolah ini telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari sisi sarana prasarana, peningkatan kompetensi guru, maupun manajemen sekolah. Namun demikian, berdasarkan observasi awal dan diskusi informal dengan beberapa guru dan staf, ditemukan adanya indikasi bahwa motivasi kerja sebagian tenaga pendidik belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa guru yang tampak kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajarnya, keterlambatan dalam pengumpulan administrasi pembelajaran, serta keluhan terhadap beban kerja dan sistem penghargaan yang dianggap belum merata.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Sekolah telah berupaya meningkatkan motivasi kerja melalui beberapa program, seperti pelatihan dan workshop, penunjukan guru berprestasi, pemberian penghargaan bagi guru yang aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta pemberian kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Di sisi lain, sekolah juga menyediakan berbagai fasilitas pendukung seperti ruang guru yang nyaman, akses internet, serta dukungan teknologi pembelajaran. Namun, tidak semua guru merasakan dampak yang sama dari program-program tersebut.

Kepuasan kerja di kalangan guru dan staf sekolah sangat penting untuk diperhatikan, karena berkaitan erat dengan produktivitas kerja, loyalitas terhadap institusi, serta kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan dari kepala sekolah, kompensasi yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja di kalangan guru dan staf SMP Negeri 2 Kota Jambi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi aktual yang terjadi di lingkungan sekolah, serta menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Dengan memahami hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, pihak sekolah, khususnya manajemen dan kepala sekolah, diharapkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan tenaga kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih positif, profesional, dan produktif. Selain itu, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja juga akan berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi. Analisis dilakukan secara kuantitatif melalui beberapa tahapan pengujian, yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, serta uji asumsi klasik.

Seluruh hasil kemudian ditafsirkan secara ilmiah untuk menjelaskan arti dan makna angka, tabel, serta grafik yang dihasilkan, serta diperkuat dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,910	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,940	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid berdasarkan kriteria dari Sugiyono (2019).

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70 (Robbins & Judge, 2017), yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan.

Temuan ini sejalan dengan Sari (2020) yang menyatakan bahwa nilai reliabilitas di atas 0,90 mencerminkan tingkat keandalan instrumen yang sangat tinggi dalam penelitian sosial. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat menggambarkan kondisi nyata motivasi dan kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi secara akurat.

5.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Statistik</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>
Rata-rata	3,42	3,22
Simpangan Baku	0,51	0,64
Nilai Minimum	2,54	2,00
Nilai Maksimum	4,60	4,52

Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja sedang menuju tinggi. Simpangan baku yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi antarpegawai cukup seragam.

Nilai minimum dan maksimum memperlihatkan adanya variasi individu yang wajar, yang dapat disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja, posisi jabatan, atau kondisi lingkungan kerja.

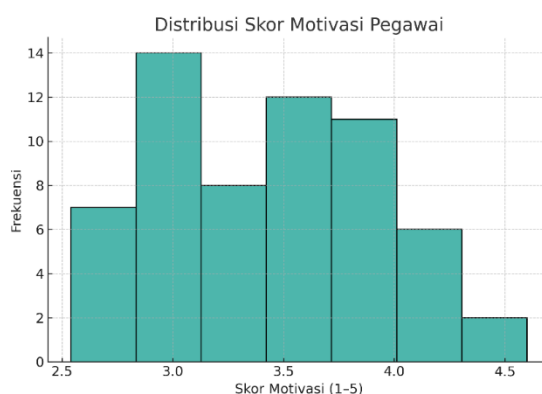
Temuan ini sejalan dengan Putra & Widodo (2021) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi yang baik berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan.

5.3 Distribusi Skor Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai

Rentang Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
2,00 – 2,49	3	5,0
2,50 – 2,99	5	8,3
3,00 – 3,49	18	30,0
3,50 – 3,99	20	33,3
4,00 – 4,49	10	16,7
4,50 – 5,00	4	6,7
Total	60	100

Sumber: Data Olahan (2025)

Gambar 5.1. Distribusi Skor Motivasi Kerja Pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi



Berdasarkan Gambar 5.1, sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja pada tingkat sedang hingga tinggi. Sebanyak 20 orang (33,3%) berada pada rentang skor 3,50–3,99, sedangkan 18 orang (30,0%) berada pada rentang 3,00–3,49.

Dengan demikian, lebih dari 63% pegawai memiliki semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai dengan motivasi tinggi (skor di atas 4,00) berjumlah 14 orang (23,4%), sedangkan pegawai dengan motivasi rendah (skor di bawah 3,00) hanya 13,3%.

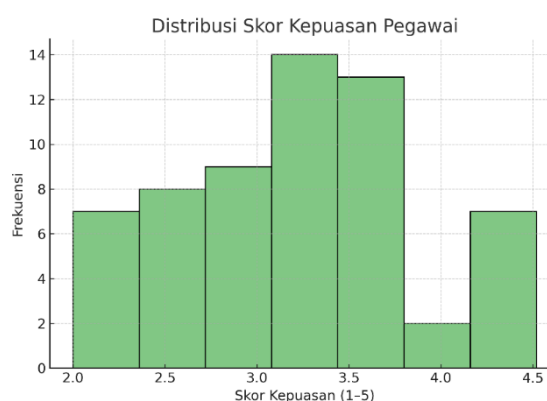
Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (2015) yang menekankan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan pendorong utama kepuasan kerja.

Hasil ini juga didukung oleh Fitriani (2018) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah.

Rentang Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
2,00 – 2,49	6	10,0
2,50 – 2,99	8	13,3
3,00 – 3,49	22	36,7
3,50 – 3,99	15	25,0
4,00 – 4,49	7	11,7
4,50 – 5,00	2	3,3
Total	60	100

Sumber: Data Olahan (2025)

Gambar 5.2. Distribusi Skor Kepuasan Kerja Pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi



Sebagian besar pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, yaitu 36,7% pada rentang skor 3,00–3,49 dan 25,0% pada rentang 3,50–3,99. Dengan demikian, 61,7% pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaannya.

Namun, 23,3% pegawai masih berada pada kategori kepuasan rendah (skor di bawah 3,00), yang menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek seperti kompensasi, dukungan pimpinan, atau peluang pengembangan diri.

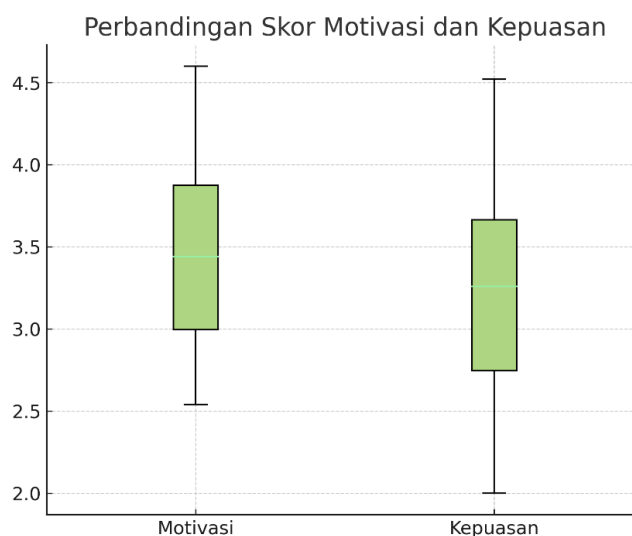
Hasil ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja dan keadilan organisasi.

Penelitian Rahayu & Suryani (2021) juga menemukan bahwa motivasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya akan meningkat jika didukung oleh sistem penghargaan yang adil.

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Kategori
Motivasi Kerja	3,42	0,51	Sedang–Tinggi
Kepuasan Kerja	3,22	0,64	Sedang

Sumber: Data Olahan (2025)

Gambar 5.3. Perbandingan Skor Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi



Berdasarkan Gambar 5.3, nilai rata-rata motivasi kerja (3,42) lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja (3,22).

Selisih sebesar 0,20 menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat, namun tingkat kepuasan belum sepenuhnya sebanding dengan motivasi yang dimiliki.

Fenomena ini selaras dengan Teori Keadilan Adams (2016), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasa imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang diberikan.

Penelitian Pratama (2022) juga mendukung temuan ini, bahwa motivasi tinggi perlu diimbangi dengan sistem penghargaan yang adil agar berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien (b)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	1,090	—	—	—
Motivasi Kerja (X)	0,622	4,35	0,000	Signifikan
R ²	0,245	—	—	Model Layak

Sumber: Data Olahan (2025)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,090 + 0,622X$$

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,622 unit. Nilai R² sebesar 0,245 menunjukkan bahwa 24,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sementara 75,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

Hasil ini konsisten dengan Hasibuan (2020) dan Fitriani (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Normalitas (Shapiro–Wilk)	0,375	> 0,05	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas (Breusch–Pagan)	0,833	> 0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan hasil analisisnya dapat dipercaya.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan.

Hasil ini konsisten dengan Teori Dua Faktor Herzberg (2015) dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (2017) yang menegaskan bahwa kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, dan aktualisasi diri merupakan pendorong utama terbentuknya kepuasan kerja.

Selain itu, hasil ini memperkuat temuan penelitian Fitriani (2018), Rahayu & Suryani (2021), dan Pratama (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting terhadap kepuasan kerja di sektor pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat kepuasan dan kinerja pegawai.

Implikasi dan Rekomendasi

1. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan pihak sekolah antara lain:
2. Memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan (recognition): memberikan apresiasi terhadap pegawai berprestasi baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
3. Meningkatkan kesempatan pengembangan diri: menyediakan program pelatihan dan promosi jabatan yang adil dan transparan.
4. Mendorong komunikasi dua arah: menciptakan suasana kerja yang partisipatif agar pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
5. Meningkatkan kondisi kerja: memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil simulasi dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi. Nilai determinasi sebesar 24,5% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap pembentukan kepuasan kerja, meskipun faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga berperan penting.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan, pengakuan prestasi, dan kesempatan pengembangan profesional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki skor motivasi kerja dalam rentang 3,00–3,99, yang menggambarkan adanya dorongan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat berprestasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas yang diemban.

2. Kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi tergolong sedang.

Rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 3,22 mengindikasikan bahwa pegawai cukup puas terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, dan pengakuan kinerja.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 1,090 + 0,622X$ dengan nilai R^2 sebesar 0,245, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 24,5% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan 75,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, baik intrinsik (dorongan

berprestasi, tanggung jawab, pengembangan diri) maupun ekstrinsik (penghargaan, kondisi kerja), akan berdampak nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4. Hasil penelitian mendukung teori dan temuan empiris terdahulu.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (2015) dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (2017) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab merupakan sumber utama kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan dari Fitriani (2018), Rahayu & Suryani (2021), dan Pratama (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor pendidikan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai SMP Negeri 2 Kota Jambi. Oleh karena itu, penguatan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan, dukungan manajerial, dan peluang pengembangan profesional menjadi hal yang krusial untuk dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak sekolah, pegawai, dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Saran untuk Pihak Sekolah

- a. Meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan kinerja.

Pemberian apresiasi terhadap prestasi pegawai, baik berupa penghargaan finansial (insentif, tunjangan) maupun non-finansial (pujian, sertifikat penghargaan), dapat memperkuat motivasi kerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

- b. Meningkatkan kesempatan pengembangan diri dan karier.

Sekolah perlu menyediakan pelatihan, workshop, dan kesempatan studi lanjut agar pegawai merasa dihargai dan memiliki peluang aktualisasi diri yang lebih luas.

- c. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif.

Pimpinan perlu menjaga komunikasi yang terbuka serta menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, sehingga pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan lebih termotivasi dalam bekerja.

2. Saran untuk Pegawai

- a. Menumbuhkan motivasi intrinsik.

Pegawai diharapkan mampu memelihara semangat kerja dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, dan kebanggaan terhadap profesi yang dijalani.

- b. Mengembangkan potensi dan keterampilan pribadi.

Pegawai dapat mengikuti pelatihan atau kegiatan profesional yang relevan agar kemampuan dan produktivitas kerja semakin meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja pribadi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat:

- Mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.
- Menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) agar dapat menggali aspek kualitatif yang tidak terukur secara statistik, seperti persepsi dan motivasi emosional pegawai.
- Melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas di berbagai sekolah atau instansi pendidikan untuk memperoleh hasil yang lebih general dan representatif.

Penutup

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak sekolah dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, khususnya dalam konteks pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.
- Amalia, D. A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Koperasi Simpan Pinjam “Setia Kawan”.
- Creswell, J. W. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.
- Galih, R. (2017). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2016). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Motivasi dan indikator kerja dalam organisasi modern*. PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2015). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Ivansevich, J. M. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.
- Martoyo, S. (2010). Manajemen sumber daya manusia. BPFE.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. Harper & Row.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2016). Perilaku organisasi dalam perspektif teori dan praktik. Alfabeta.
- Putra, A., & Widodo, D. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lembaga pendidikan.
- Robbins, S. P. (2015). Organizational behavior (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, A. P. (2020). Reliabilitas instrumen penelitian sosial: Pendekatan dan penerapan statistik.
- Song, H., & Mustafa, L. (2015). Job satisfaction and performance in education institutions.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Supartini. (2014). Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.
- Usmara, U. (2021). Sistem imbalan berbasis kinerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam organisasi. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirani. (2017). Analisis perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan non-PNS.