

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan terkait faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa dari keseluruhan variabel yang diteliti mampu menjelaskan sebesar 69,120% variansi motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat. Sementara itu, sebesar 30,880% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.
2. Faktor *motivation* (intrinsik) terbukti memiliki peran yang signifikan dalam membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat. Hal ini ditunjukkan oleh faktor 1 (kinerja dan aktualisasi diri) yang memiliki nilai eigen sebesar 8,886 dengan kontribusi variansi sebesar 20,609% dan faktor 5 (otonomi kerja) nilai eigen 1,024 dengan kontribusi 7,376%. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek intrinsik seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, kondisi kerja, serta otonomi kerja menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat.

3. Faktor *hygiene* (ekstrinsik) juga berkontribusi dalam membentuk motivasi kerja Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat, meskipun sifatnya lebih kepada mencegah ketidakpuasan dibandingkan meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Kontribusi faktor *hygiene* tercermin pada faktor 2 (sistem kerja dan dukungan operasional) nilai eigen 2,043 dengan kontribusi 16,243%, faktor 3 (hubungan kerja dan hubungan sosial) nilai eigen 1,326 dengan kontribusi 15,845%, dan faktor 4 (kompensasi) nilai eigen 1,235 dengan kontribusi 9,047% yang masing-masing memiliki nilai eigen di atas 1 dengan kontribusi variansi yang menunjukkan peran cukup berarti dalam pembentukan faktor motivasi kerja.
4. Penerapan analisis faktor mampu menyederhanakan 26 variabel menjadi 21 variabel motivasi kerja yang dikelompokkan ke dalam 5 faktor baru berdasarkan kriteria nilai eigen lebih dari 1. Faktor yang paling dominan adalah Faktor 1 (kinerja dan aktualisasi diri) dengan nilai eigen sebesar 8,886 dan kontribusi variansi sebesar 20,609%. Adapun rincian kelima faktor yang membentuk dimensi motivasi kerja pada guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat berdasarkan tingkat dominasinya.
  - a. Faktor 1 (Kinerja dan Aktualisasi Diri) dengan nilai eigen 8,886 dan nilai variansi sebesar 20,609% dengan variabel penyelesaian tugas tepat waktu (X1.3), tantangan pekerjaan (X1.2), beban kerja (X9.2), kualitas kerja (X2.2), peningkatan kompetensi (X5.3), capaian kerja

- (X2.3), hasil kerja (X1.1), tingkat kesulitan kerja (X3.1), sifat pekerjaan (X3.2).
- b. Faktor 2 (Sistem Kerja dan Dukungan Operasional) dengan nilai eigen 2,043 dan nilai variansi sebesar 16,243% dengan variabel SOP dan peraturan (X6.1), pemberian arah dan tugas (X7.3), pendelegasian wewenang (X6.2), fasilitas kerja (X9.1).
  - c. faktor 3 (Hubungan Kerja dan Hubungan Sosial) dengan nilai eigen 1,326 dan nilai variansi sebesar 15,845% dengan variabel interaksi kerja (X8.1), komunikasi (X6.3), mengikuti pelatihan (X5.2), pengembangan diri (X5.1), hubungan sosial (X8.2).
  - d. faktor 4 (Kompensasi) dengan nilai eigen 1,235 dan nilai variansi sebesar 9,047% dengan variabel insentif (X10.2), ketepatan pembayaran gaji (X10.3).
  - e. faktor 5 (Otonomi Kerja) dengan nilai eigen 1,024 dan nilai variansi sebesar 7,376% dengan variabel otonomi kerja (X4.2).

## 5.2 Saran

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa masukan dapat dikemukakan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

### 1. Bagi Pos PAUD Terpadu di Kota Surabaya

Pihak pengelola Pos PAUD Terpadu disarankan untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan motivasi kerja guru pada faktor

*motivation* (intrinsik), mengingat faktor ini terbukti paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan ruang yang lebih luas bagi guru untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan kualitas kinerja, serta memberikan pengakuan atas pencapaian kerja yang telah diraih. Selain itu, penting untuk mempertahankan dan memperkuat otonomi kerja, sehingga guru memiliki kebebasan dalam mengelola proses pembelajaran secara kreatif dan inovatif. Di sisi lain, faktor *hygiene* (ekstrinsik) juga harus diperhatikan guna menjaga stabilitas motivasi kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyempurnaan sistem kerja yang lebih terstruktur, peningkatan kualitas hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu. Dengan kombinasi antara penguatan faktor intrinsik dan pemeliharaan faktor ekstrinsik, diharapkan motivasi kerja guru dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meningkatkan kajian ini dengan menjadikan sebagai salah satu sumber data, serta mengembangkan penelitian menggunakan faktor atau variabel lainnya, pendekatan metode yang berbeda, jumlah sampel lebih besar, dan pengembangan lokasi penelitian yang lebih luas guna memperdalam pemahaman terkait dinamika faktor pembentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu untuk meningkatkan kualitas kinerja secara optimal.