

Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Masilawati¹, Edi Harapan², Dessy Wardiah³

¹SMK Negeri 2 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: masilawati2006@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, 2) pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru, 3) pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru PNS di sekolah negeri dan guru tetap yayasan di SMK Kota Prabumulih, yang berjumlah 306 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *ramdon sampling* sebanyak 161 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan angket, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih, sebesar 60,9%. 2) ada pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih, sebesar 70,7%. 3) ada pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih, sebesar 76,7%.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Sistem Penghargaan, Kepuasan kerja guru.

Abstract

This study examined 1) the effect of achievement motivation on teacher job satisfaction, 2) the effect of the reward system on teacher job satisfaction, 3) the effect of achievement motivation and the reward system on teacher job satisfaction. This research uses quantitative methods. The research population consisted of all civil servant teachers in state schools and permanent foundation teachers at SMK Kota Prabumulih, totaling 306 people, with a sample of 161 respondents using the random sampling technique. Data collection was carried out by means of a questionnaire and documentation. Data were analyzed using simple linear regression formula and multiple linear regressions. From the research results it can be concluded that 1) there is an effect of achievement motivation on teacher job satisfaction at SMK Kota Prabumulih, amounting to 60.9%. 2) There is an effect of the reward system on teacher job satisfaction at SMK Kota Prabumulih, amounting to 70.7%. 3) There is an effect of achievement motivation and reward system on teacher job satisfaction at SMK Kota Prabumulih, amounting to 76.7%.

Keywords: *Achievement Motivation, Reward System, Teacher Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi masa mendatang yang semakin kompotitif, sumber daya manusia harus memiliki karakteristik yang mampu bersaing dalam berbagai bidang kehidupan, dan didukung infrastruktur yang memadai. Sumber daya manusia pada era-globalisasi, lebih-lebih untuk menarik bangsa kearah kemajuan, harus berorientasi pada prestasi (achievement orientation) untuk menanggulangi berbagai tantangan yang muncul sebagai akibat kemajuan teknologi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi yaitu (1) Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan. (2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis

operasional yang di bidang tertentu dimiliki karyawan. (3) *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. (4) *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.

Motivasi berprestasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi dalam diri seseorang perlu dirangsang, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan (Nata, 2001).

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena dirangsang oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut masalah kebutuhan. Oleh karena itu, sebaiknya sebuah lembaga pendidikan untuk memberikan sebuah penghargaan terhadap guru yang memiliki prestasi yang unggul dalam kerja, bertanggungjawab, dan prestasi-prestasi lain yang mereka capai. Penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi bisa dengan cara memberi penghargaan nonmaterial yaitu dengan ucapan terimakasih atas pekerjaan yang dicapai, memuji sebuah pekerjaan yang dilakukan seorang guru ketika pekerjaan itu dinilai bagus, dan penghargaan juga bisa diberikan dengan cara material yaitu memberikan bonus, tunjangan, dan penghargaan lain yang membuat seorang guru merasa dihargai atas yang dicapainya. Handoko (2002) menyebutkan penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh individu sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penelitian Dewi (2013) menyatakan bahwa penghargaan yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja.

Menurut Ghani (2013) sistem penghargaan bertujuan untuk memberikan dorongan yang bersifat positif, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Karena dengan adanya penghargaan, maka seorang guru merasa dihargai dan dengan begitu mereka akan merasakan kepuasan dalam kerjanya. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pekerjaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja yaitu, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Namun tidak semua guru mendapatkan penghargaan yang serupa, ada juga diberikan berupa finansial atau nonfinansial. Sistem penghargaan yang seperti ini kadang kurang memuaskan sehingga membuat guru kurang termotivasi untuk bekerja. Karena tidak semua penghargaan dapat terealisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif yaitu untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel-variabel yang ada. Sugiyono (2018) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010) variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Variabel pada penelitian kuantitatif disini terdiri dari motivasi berprestasi (X1) dan sistem penghargaan (X2) menjadi variabel bebasnya, sedangkan kepuasan kerja Guru (Y) menjadi variabel terikatnya. Kemudian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan lalu seluruh data-data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Kota Prabumulih dengan jumlah 306 tenaga pendidik. Menurut Arikunto (2010) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Menurut Margono (2010) populasi merupakan

seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Adapun populasinya sebagai berikut.

Tabel 1. Daftar Populasi Penelitian

No.	Populasi	Jumlah
1.	SMKN 1 Prabumulih	95
2.	SMKN 2 Prabumulih	77
3.	SMKS PGRI 1 Prabumulih	15
4.	SMKS PGRI 2 Prabumulih	22
5.	SMKS YPS Prabumulih	35
6.	SMKS YPN Abadi Prabumulih	15
7.	SMKS Pratiwi Prabumulih	30
8.	SMKS Muhammadiyah Prabumulih	10
9.	SMKS Yayasan Bakti Prabumulih	7
Total		306

Sumber Data: Dapodik Diknas Kota Prabumulih

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution mengatakan (2003) bahwa “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”. Untuk lebih memperjelas Isaac dan Michael mengembangkan penentuan jumlah sampel dari populasi untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% berdasarkan ketentuan table berikut ini (Sugiyono, 2018).

Table 2. Sampel dari populasi dengan kesalahan 5%

No	Populasi	Jumlah Penentuan Sampel S=5%	Jumlah (pembulatan)
1.	SMKN 1 Prabumulih	$95/306 \times 161 = 49,98$	50
2.	SMKN 2 Prabumulih	$77/306 \times 161 = 40,51$	40
3.	SMKS PGRI 1 Prabumulih	$15/306 \times 161 = 7,89$	8
4.	SMKS PGRI 2 Prabumulih	$22/306 \times 161 = 11,57$	12
5.	SMKS YPS Prabumulih	$35/306 \times 161 = 18,41$	18
6.	SMKS YPN Abadi Prabumulih	$15/306 \times 161 = 7,89$	8
7.	SMKS Pratiwi Prabumulih	$30/306 \times 161 = 15,78$	16
8.	SMKS Muhammadiyah Prabumulih	$10/306 \times 161 = 5,26$	5
9.	SMKS Yayasan Bakti Prabumulih	$7 /306 \times 161 = 3,68$	4
Total		160,97	161

Untuk mendapatkan penulisan yang mudah dipahami dan adanya persamaan pemahaman maka peneliti memberikan batasan variabel operasional penelitian. Definisi operasional ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terarah agar tidak terjadi kesalah pahaman tentang pengertian atau penafsiran dalam penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Motivasi Berprestasi (X1), motivasi berprestasi adalah suatu keadaan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan. Motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu

menguasai, mengatur lingkungan sosial, atau fisik, mengatasi rintangan atau memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melebihi prestasi yang lampau dan mempengaruhi orang lain. Sistem Penghargaan (X2), sistem penghargaan adalah untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Penghargaan digunakan untuk membangkitkan motivasi dan memberi semangat pada setiap diri seseorang dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan. Kepuasan Kerja Guru (Y), kepuasan kerja adalah respons emosional karyawan (guru) tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Penelitian ini menggunakan tiga buah instrument, yaitu motivasi berprestasi, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja guru, yang akan berusaha akan dikembangkan oleh peneliti menjadi berbagai parameter yang dapat diukur. Adapun kisi-kisi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi (X₁)

Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
Motivasi berprestasi (X₁)	1. memiliki tanggung jawab yang tinggi	1 - 4	4
	2. bersaing secara sehat	5 - 7	3
	3. melakukan pekerjaan sebaik-baiknya	8 - 9	2
	4. senang bekerja yang penuh tantangan/berani mengambil resiko	10 - 13	4
	5. berusaha bekerja kreatif	14 - 16	3
	6. bekerja berdasarkan rencana dan tujuan.	17 - 20	4
Total		20	20

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Sistem Penghargaan (X₂)

Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
Sistem Penghargaan (X₂)	1. Gaji/upah	1 - 2	2
	2. Bonus	3 - 6	4
	3. Tunjangan kesehatan	7 - 8	2
	4. Komisi	9 - 10	2
	5. Kerabat kerja yang menyenangkan	11 - 14	4
	6. Lingkungan kerja yang menyenangkan	15 - 18	4
	7. Insentif	19 - 20	2
Total		20	20

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
Kepuasan kerja Guru (Y)	1. Kepuasan dengan upah/gaji	1-4	4
	2. Kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang	5-6	2
	3. Kepuasan dengan tunjangan tambahan	7-9	3
	4. Kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang) yang diberikan bagi pekerjaan yang baik	10-11	2
	5. Kepuasan dengan aturan dan prosedur	12-13	2
	6. Kepuasan dengan mitra kerja	14-16	3
	7. Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan	17-18	2
	8. Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi	19-20	2
Total		20	20

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba instrument yang dilakukan untuk variabel motivasi berprestasi (X_1) yang terdiri dari 20 butir pernyataan, ternyata semuanya valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig. < 0,05 sehingga tidak ada butir pernyataan yang dikeluarkan (*drop*), artinya semua pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan nilai α (0,05), dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Instrumen Motivasi Berprestasi (X_1)

Pernyataan Nomor	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel Motivasi Berprestasi			
1	0.5881	0.2353	Valid
2	0.5881	0.2353	Valid
3	0.5881	0.2353	Valid
4	0.5881	0.2353	Valid
5	0.5636	0.2353	Valid
6	0.3574	0.2353	Valid
7	0.4708	0.2353	Valid
8	0.3219	0.2353	Valid
9	0.4708	0.2353	Valid
10	0.4708	0.2353	Valid
11	0.3322	0.2353	Valid
12	0.6153	0.2353	Valid
13	0.6153	0.2353	Valid
14	0.6153	0.2353	Valid
15	0.6153	0.2353	Valid
16	0.6153	0.2353	Valid
17	0.6153	0.2353	Valid
18	0.5636	0.2353	Valid
19	0.4708	0.2353	Valid
20	0.5636	0.2353	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Instrumen Sistem Penghargaan (X₂)

Pernyataan Nomor	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Variabel Sistem Penghargaan			
1	0.7002	0.2353	Valid
2	0.7002	0.2353	Valid
3	0.6905	0.2353	Valid
4	0.6905	0.2353	Valid
5	0.6905	0.2353	Valid
6	0.7002	0.2353	Valid
7	0.7002	0.2353	Valid
8	0.2465	0.2353	Valid
9	0.3190	0.2353	Valid
10	0.3190	0.2353	Valid
11	0.6905	0.2353	Valid
12	0.7002	0.2353	Valid
13	0.7002	0.2353	Valid
14	0.6905	0.2353	Valid
15	0.7002	0.2353	Valid
16	0.6905	0.2353	Valid
17	0.6905	0.2353	Valid
18	0.2436	0.2353	Valid
19	0.2436	0.2353	Valid
20	0.7002	0.2353	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)

Pernyataan Nomor	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja Guru			
1	0.7987	0.2353	Valid
2	0.7799	0.2353	Valid
3	0.7987	0.2353	Valid
4	0.7799	0.2353	Valid
5	0.2424	0.2353	Valid
6	0.7987	0.2353	Valid
7	0.7799	0.2353	Valid
8	0.7987	0.2353	Valid
9	0.6001	0.2353	Valid
10	0.6001	0.2353	Valid

Pernyataan Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
11	0.6001	0.2353	Valid
12	0.4180	0.2353	Valid
13	0.4180	0.2353	Valid
14	0.6001	0.2353	Valid
15	0.4180	0.2353	Valid
16	0.4180	0.2353	Valid
17	0.4180	0.2353	Valid
18	0.3489	0.2353	Valid
19	0.3489	0.2353	Valid
20	0.7987	0.2353	Valid

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk keandalan dari instrument penelitian. Reliabilitas merujuk pada pengertian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Menurut Arikunto maksud dapat dipercaya adalah bahwa data yang dihasilkan oleh instrument penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Arikunto, 2010). Kaidah pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrument penelitian reliabel, dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka instrument tidak reliabel. Reliabilitas juga dapat dinilai melalui besaran nilai alpha cronbach semakin mendekati angka 1, maka semakin reliabel pula instrument tersebut. Adapun hasil pengujian reliabilitas masing-masing instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	20

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk uji reliabilitas variabel motivasi berprestasi, dapat dilihat pada tabel 9 bahwa nilai alpha cronbach memiliki nilai $0,869 > 0,235$ maka dapat disimpulkan bahwa intrumen yang digunakan untuk variabel motivasi belajar reliable atau teruji (handal).

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Penghargaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	20

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach untuk instrumen sistem penghargaan memiliki nilai sebesar $0,902$ lebih besar dari r tabel sebesar $0,235$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian untuk variabel sistem penghargaan reliable.

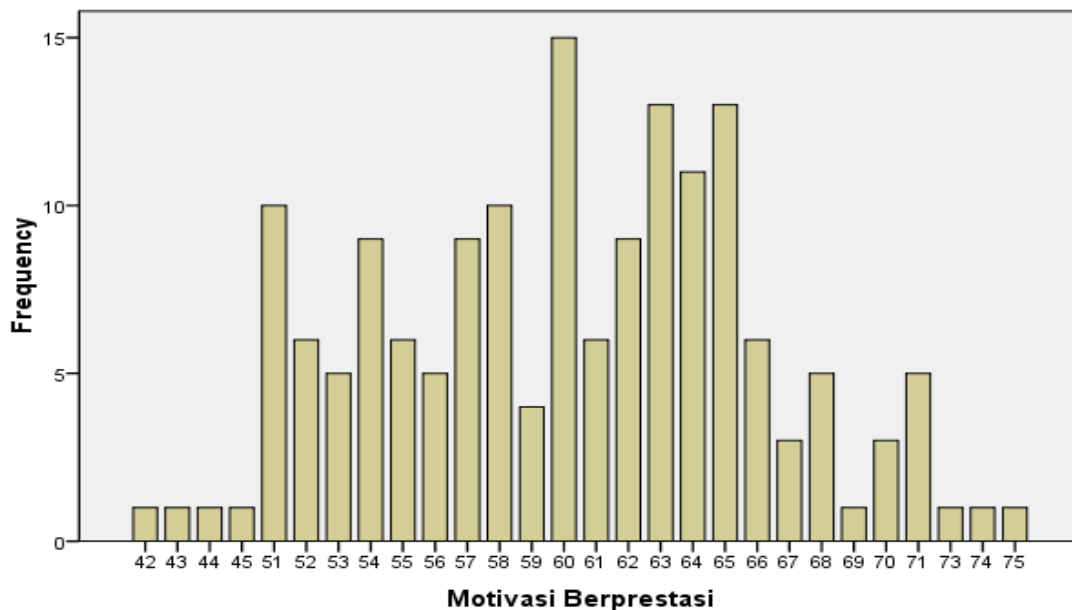
**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	20

Pada tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach untuk intrumen penelitian kepuasan kerja guru adalah sebesar $0.898 > 0,235$ (r tabel) dengan jumlah item intrumen (N) sebanyak 20. Karena nilai alpha cronbach lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa intrumen penelitian variabel kepuasan kerja guru reliabel atau handal.

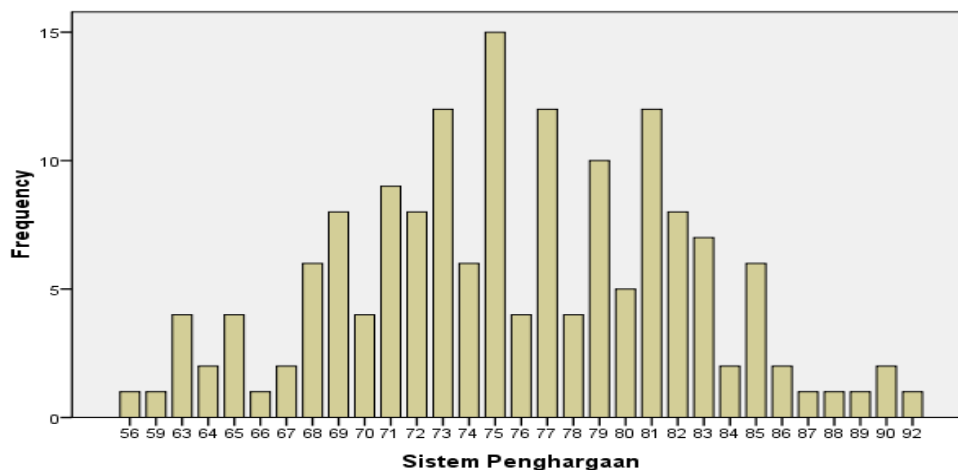
Hasil uji normalitas data menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya, untuk menjelaskan kecenderungan tengah dan untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum-minimum). Pada penelitian ini data terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi berprestasi, sistem penghargaan dan kepuasan kinerja guru.

Berdasarkan butir-butir instrument motivasi berprestasi yang berjumlah 20 pernyataan, maka secara ideal skor minimal yang dapat dicapai adalah 20 dan skor maksimal adalah 100. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah adalah 42 sedangkan skor tertinggi adalah 75 dengan jumlah responden sebanyak 161 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Histogram Motivasi Berprestasi
Sumber: Data hasil oleh SPSS (2020)

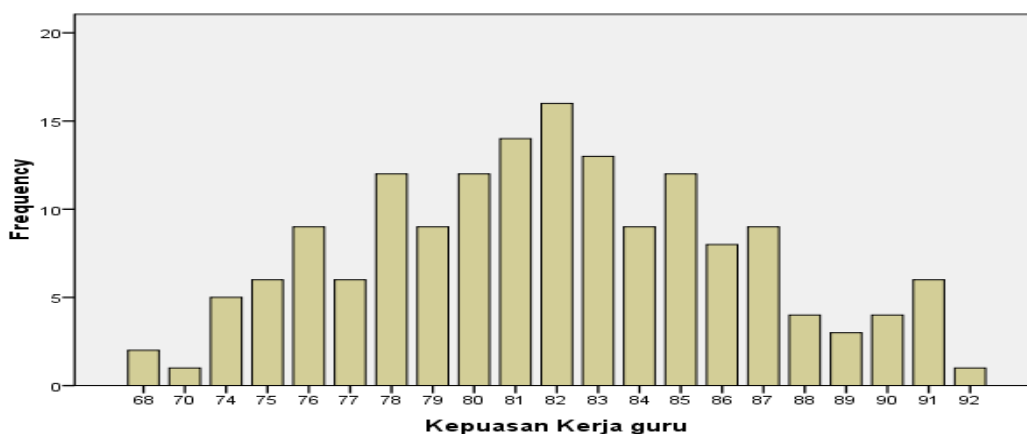
Berdasarkan butir-butir instrument sistem penghargaan yang berjumlah 20 pernyataan, maka secara ideal skor minimal yang dapat dicapai adalah 20 dan skor maksimal adalah 100. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah adalah 56 sedangkan skor tertinggi adalah 92 dengan jumlah responden sebanyak 161 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Histogram Sistem Penghargaan

Sumber: Data hasil oleh SPSS (2020)

Berdasarkan butir-butir instrument kepuasan kinerja guru yang berjumlah 20 pernyataan, maka secara ideal skor minimal yang dapat dicapai adalah 20 dan skor maksimal adalah 100. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah adalah 68 sedangkan skor tertinggi adalah 92 dengan jumlah responden sebanyak 161 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Histogram Kepuasan Kinerja Guru

Sumber: Data hasil oleh SPSS (2020)

Hasil uji normalitas untuk variabel motivasi berprestasi, sistem penghargaan dan kepuasan kinerja guru, adalah sebagai berikut. Hasil data instrument penelitian untuk variabel motivasi berprestasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,351 yang lebih besar daripada nilai α sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrument terdistribusi normal. Hasil data instrument penelitian untuk variabel sistem penghargaan (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,595 yang lebih besar daripada nilai α sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrument terdistribusi normal. Hasil data instrument penelitian untuk variabel kepuasan kerja guru (Y) memiliki nilai signifikansi 0,743 yang lebih besar daripada nilai α sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrument terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan R_2 bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja guru sebesar 0,609 atau 60,9%. Ini berarti ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK se-Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil perhitungan R_2 bahwa, sistem penghargaan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kinerja guru sebesar 0,707 atau 70,7%. Ini berarti ada pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru di SMK se-Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil perhitungan R_2 bahwa, motivasi berprestasi dan sistem penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja guru sebesar 0,767 atau 76.7%. ini berarti ada pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Se-Kota Prabumulih.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih. Berdasarkan perhitungan diperoleh bahwa $t_{hitung} = 1,964$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diketahui $t_{tabel (131-2=129)} = 0,676$. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,964 > t_{tabel} = 0,676$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi berprestasi (X_1) terhadap kepuasan kinerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan diperoleh bahwa $t_{hitung} = 16,06$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diketahui $t_{tabel (131-2=129)} = 0,676$. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 16,06 > t_{tabel} = 0,676$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh bahwa $t_{hitung} = 18,948$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diketahui $t_{tabel (161-2=159)} = 0,676$. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 18,948 > t_{tabel} = 0,676$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh motivasi berprestasi (X_1) dan sistem penghargaan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kinerja guru (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih; ada pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasaan kerja guru di SMK kota Prabumulih; dan ada pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi. (2013). *Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif dalam Pembelajaran Konvensional Untuk Meningkatkan Demokratis Siswa Kelas XI SMA Arjuna*. Bandar Lampung: Tesis.
- Ghani. (2013). *Membangun Sumber Daya Manusia yang Agamis dan Profesional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. (2002). *Insentif Untuk Pegawai*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nasution (2003). *Penelitian Ilmia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nata, A. (2001). *Sejarah Pertumbuhan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani., & Rosida (2003). *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.