

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SDN KECAMATAN LANGGAM
KABUPATEN PELALAWAN**

Zulfahmi^{1*}, Isjoni¹, Azhar¹

¹Program Pascasarjana, Administrasi Pendidikan Universitas Riau
*zulfahmi1889@grad.unri.ac.id

Received: August 13th, 2021

Revised: August 22th, 2022

Accepted: August 25th, 2022

ABSTRACT

This research aims to (1) know pedagogical competencies affect teacher performance, (2) work motivation affects teacher performance, (3) pedagogical competence and work motivation affects jointly on teacher performance. The study respondents were teachers of The State Elementary School in Langgam District of Pelalawan Regency which amounted to 269 people with a sample of 161. Data collection is carried out through the dissemination of questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis. The coefficient of reliability of the instrument is calculated using the alpha cronbach formula. The results showed a positive and significant influence of pedagogical competence on teacher performance of 0.524, and there was a positive and significant influence of work motivation on teacher performance of 0.638. While together there is the influence of pedagogical competence and work motivation on teacher performance by 0.730.

Keywords: *pedagogical competence; teacher performance; work motivation*

PENDAHULUAN .

Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Sudah menjadi suatu rahasia umum bahwa maju atau tidaknya suatu negara dikonstruisi oleh faktor pendidikan. Pendidikan adalah aset masa depan dalam membentuk SDM yang berkualitas. Peningkatan SDM perlu ditangani oleh sistem pendidikan yang baik, pengelola yang profesional, tenaga guru yang bermutu, sarana belajar dan anggaran pendidikan yang cukup. Pendidikan memiliki spektrum masa depan yang luas dan seimbang sehingga harapan masyarakat terhadap pendidikan terpenuhi, dan manusia Indonesia seutuhnya dapat diwujudkan.

Secara umum menurut Suyanto dan Jihad (2015), ada 3 tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar dan melatih. Keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya. Sebaliknya pada guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosional tidak stabil dan sebagainya.

Ketika kondisi dan aspek-aspek tersebut di atas tidak kondusif dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Dengan semakin baiknya kepuasan guru dalam bekerja akan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-Undang bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan 3 tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para guru terhadap apa yang telah dilakukan oleh sekolah. Kepuasan kerja para guru dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para guru untuk tetap tinggal dalam sekolah tersebut. Rendahnya motivasi kerja guru terkait kontribusi terhadap kepuasan kerja yang dirasakannya, kebijakan pemerintah dengan adanya sertifikasi sangat membantu guru dalam merasakan puas terhadap pekerjaannya dari segi materi, meskipun dilapangan belum menunjukkan keberartian dari kebijakan pemerintah ini, masih banyak tenaga pendidik yang konstan dengan pekerjaannya, tidak ada perubahan yang signifikan dari kebijakan ini, guru tidak menunjukkan perubahan dalam pola mengajarnya dan tidak pula menunjukkan prestasi yang menonjol. Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional

di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka.

Kepuasan kerja tidak serta merta hanya di nilai dari berapa upah yang diterima, melainkan iklim kerja yang menyenangkan, kesempatan berprestasi dan kebijakan kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja akan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Akan tetapi bila guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, maka mengakibatkan timbulnya kondisi-kondisi yang mengakibatkan organisasi berjalan kurang efektif, seperti adanya guru guru yang kurang perhatian terhadap siswanya, tidak melakukan teguran ketika siswa berpakaian kurang rapi ataupun yang bertingkah laku kurang sopan, tidak memberikan arahan dan nasehat walaupun mengetahui ada siswa yang selalu terlambat. Di samping itu juga apabila ada guru yang berhalangan hadir, guru tidak mau langsung menggantikan sementara waktu agar kondisi kelas tetap tenang, juga adanya keengganan untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan baik mengenai hal pribadi maupun yang berkenaan dengan materi pelajaran di waktu senggangnya. Kepuasan kerja mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih bermutu dari hari yang lalu. Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Dari pendapat Robbins dan Judge (2012) terdapat persamaan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang dengan perasaan positif dan senang terhadap pekerjaan yang dia lakukan dan hasil kerja yang dia dapatkan. Lock dalam Sopiah (2008) mengemukakan: *“Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.”* Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Colquith dan Watson (2009) mendefinisikan kepuasan kerja adalah, *“job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal*

of one job or job. Experiences". Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kesenangan perasaan atau emosi yang berpusat pada hasil dari penilaian suatu kerja atau pengalaman kerja. Sementara itu Shane (2007) memaparkan bahwa, "*Job satisfaction, a person evaluation of his or her job and work context is probably the most studied attitude in organizational behavior. It is appraisal of the perceive job characteristic, work environment and emotional experiences work*". Kepuasan kerja merupakan evaluasi kerja dan pekerjaan pegawai mungkin menjadi sikap yang paling banyak dikaji dalam sikap organisasi. Kepuasan kerja adalah penilaian karakteristik pekerjaan lingkungan kerja dan pengalaman emosi di tempat kerja. Kepuasan kerja menurut Liana (2012) adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Pendapat ini hampir sama dengan Luthans (2010) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Winardi (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*an end state*) yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu dan hal tersebut berupa reaksi afektif sang karyawan (perasaan-perasaan tentang) aspek-aspek dari situasi kerja. Newstrom (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, dan motivasi. Menurut Wibowo (2011) menjelaskan kepuasan kerja adalah "*respons effective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lainnya". Menurut Robbins dan Judge (2012), "kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Sementara Isyandi (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Menurut pendapat Rivai (2003) kepuasan

kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang, dan perasaan tersebut tidak selalu menyenangkan tetapi ada kalanya tidak menyenangkan. Oleh karena perasaan tersebut dirasakan oleh seseorang sebagai individu maka kepuasan kerja seseorang bisa berbeda dengan orang lain dengan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya sendiri bukan pekerjaan orang lain.

Termasuk didalamnya sistem maupun hasil kerja yang dikerjakannya. Kepuasan kerja guru tercapai bila pribadi guru tersebut berusaha optimal, gembira dan menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ia tidak merasa terbebani dengan aneka tugas namun sebaliknya tugas yang dipercayakan kepadanya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tulus ikhlas. Sebaliknya ada pula guru yang sangat perhitungan dengan besarnya nilai imbalan yang diterima; baru mau bekerja bila diberi tambahan imbalan. dapat dilihat bahwa kepuasan kerja guru masih rendah, motivasi berprestasi guru belum optimal dan sistem penghargaan yang diterima belum sesuai dengan kinerjanya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Handoko; 2011).

Menurut Colquitt dkk (2009), kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Celluci and De Vries dalam Mas'ud (2014) merumuskan kepuasan kerja dalam 5 dimensi sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji (2) Kepuasan dengan promosi (3) Kepuasan dengan rekan kerja

(4) Kepuasan dengan penyelia (5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu menurut Rivai (2010) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Nawawi (2008:34) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Mc Cormick (2010:54) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan kepada karyawan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif ". Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2011) juga mengemukakan bahwa "motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Wibowo (2011:378) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk bertindak". Sedangkan Robbins (2003:48) menjelaskan bahwa "motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seorang pegawai dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya". Sementara itu Greenberg & Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang

dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (dalam Wibowo, 2011,88). Menurut Hasibuan (2009) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya (Hariandja, 2002). Istilah motivasi berprestasi berasal dari kata motif (*motive*). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikannya sebagai “*the processes tht account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort attaining a goal.*” Dari pengertian ini Motivasi Berprestasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat untuk mencapai beberapa tujuan. Selanjutnya menurut Uno (2007) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi tidak dapat dipahami secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan merupakan kombinasi dari tiga faktor yaitu : (a) faktor keberhasilan pendidikan; (b) keberhasilan dalam melaksanakan tugas; dan (c) pengalaman sukses/gagal dalam pelaksanaan tugas (Liana, 2012). Menurut Ermita (2019) dalam jurnalnya mengatakan bahwa tujuan pemberian motivasi salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif, inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktifitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kerja seorang pegawai akan bertambah semakin baik. Menurut Ermita dan Anisah (2013) motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Pendapat Sahertian (2008) mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan jadi dengan adanya motivasi yang tinggi makan akan dapat menjadikan kinerja seseorang

menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kalimat diatas dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk bekerja dengan ketekunan dan vitalitas, untuk terus mengarahkan ke arah target/tujuan, untuk mendapatkan dominasi di tugas yang menantang dan sulit dan menciptakan rasa prestasi sebagai hasilnya. Definisi ini terdiri dari tiga unsur: stimulasi kemampuan pribadi, usaha yang terus menerus dengan dorongan dan memperoleh kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dua tahap, tahap pertama yaitu uji coba instrumen penelitian, yang dilakukan pada bulan Desember 2021, sedangkan tahap kedua adalah penyebaran kuesioner terhadap guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan yang dijadikan responden penelitian yang dilakukan pada bulan Januari 2022.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, sebab penelitian ini mendeskripsikan kontribusi antara variabel bebas dan terikat melalui uji statistic (Faradilla, Putra, & Noviana, 2022). Data yang didapat dari lapangan dianalisis secara kuantitatif berdasarkan formula statistik. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (independen) motivasi berprestasi dan sistem penghargaan serta satu variabel terikat (dependen) yakni kepuasan kerja. Dengan memakai metode survei,

diharapkan mendapat kesimpulan yang mungkin dapat diangkat ke taraf generalisasi berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yakni variabel bebas yang terdiri dari motivasi berprestasi (X_1) dan sistem penghargaan (X_2), serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 269 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini untuk menarik ukuran sampel dari populasi digunakan rumus *Taro Yamane* yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Dengan menggunakan nilai kritis (batas ketelitian) 5% maka ukuran sampel penelitian adalah (Ridwan, 2010) :

$$n = \frac{269}{269 \cdot (0.05)^2 + 1}$$
$$n = 160,83 = 161 \text{ orang}$$

Setelah ditentukan terdapat 161 guru yang dijadikan sampel penelitian. Untuk menentukan sampel disetiap sekolah yang diteliti maka digunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik ini menggunakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi yang berada dalam kelompok berbeda dan jumlah proporsional dengan asumsi setiap kelompok mempunyai karakteristik yang homogen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi sesuai tujuan yang dicapai yaitu mengetahui kontribusi yang diberikan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran dari setiap jawaban responden pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial.

Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi variabel penelitiannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu : variabel bebas motivasi berprestasi (X_1) dan sistem penghargaan (X_2) sedangkan variabel terikatnya kepuasan kerja guru (Y). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti melalui tahapan sebagai berikut : Pertama, pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditemukan konstruk dari variabel tersebut. Kedua, penentuan indikator dari masing-masing variabel. Ketiga, penyusunan kisi-kisi instrumen. Keempat, penyusunan butir pernyataan dari penetapan skala pengukurannya. Skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Hasil analisis menunjukkan, bahwa antar variabel baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, motivasi berprestasi dan sistem penghargaan memiliki kontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi positif tersebut memiliki arti bahwa motivasi berprestasi dan sistem penghargaan berdampak terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, peningkatan

motivasi berprestasi dan sistem penghargaan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Kontribusi yang demikian juga berarti bahwa kepuasan kerja dapat ditelusuri dan dijelaskan dari motivasi berprestasi dan sistem penghargaan.

Kontribusi Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Pola kontribusi kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat pada variabel motivasi berprestasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS 23 tentang kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai pada *model summary*. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai *R Square* pada *Model Summary* sebesar 44,7%, yang disebut dengan nilai koefisien determinasi. Secara statistik memberikan pengertian bahwa, kurang lebih dengan nilai koefisien determinasi, variansi kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ditentukan/dijelaskan oleh motivasi berprestasi dengan pola hubungan fungsionalnya seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Siburian Paningkat (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : koefisien jalur antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan motivasi berprestasi (X_2), yaitu $p_{21} = 0,726$; (2) koefisien jalur antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), yaitu $p_{31} = 0,343$; dan (3) koefisien jalur antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y), yaitu $p_{32} = 0,511$ adalah signifikan pada α sebesar 0,05.

Kontribusi Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Pola kontribusi kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat pada variabel sistem penghargaan akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS 23 tentang kontribusi sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai pada *model summary*. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kontribusi sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi tingkat sistem penghargaan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai *R Square* pada *model Summary* sebesar 33,8%, yang disebut dengan nilai koefisien determinasi. Secara statistik memberikan pengertian bahwa, kurang lebih dengan nilai koefisien determinasi, variansi kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ditentukan/dijelaskan oleh sistem penghargaan dengan pola hubungan fungsionalnya seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ila Hulailah (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : *pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru, kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru sebesar 16%; *kedua*, terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru, kontribusi sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru sebesar 76%; *ketiga*, terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru, kontribusi motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru 88%. Peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan.

Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan Secara Bersama

terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} . Pola kontribusi ketiga variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi berprestasi dan sistem penghargaan akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja.

Hasil analisis kontribusi motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien berganda. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi dan sistem penghargaan, maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 47,4 %. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa, kurang lebih dengan nilai koefisien determinasi, variansi kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ditentukan/dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Menurut As'ad (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kesempatan untuk maju; (2) keamanan kerja; (3) gaji; (4) motivasi berprestasi; (5) faktor intrinsik dan pekerjaan; (6) kondisi kerja; (7) aspek sosial dalam pekerjaan; (8) komunikasi; dan (10) fasilitas.

SIMPULAN

Secara teoritik kesimpulan tersebut dijelaskan sebagai berikut: motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama akan berkontribusi terhadap derajat kepuasan kerja. Jadi, untuk memperbaiki kualitas kepuasan kerja di

Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan di sekolah..

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Colquih, L. & Watson. (2009). *Organization Behavior, Improvin Performance and commitmen in the workplace*. New York: Mc Graw.
- Ermita, & Anisah. (2013). Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah AtasNegeri (SMAN). *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 13(2), 81–92.
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN)Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. HIJRI. *Jurnal ManajemenPendidikan Dan Keislaman*, 8 (1), 107–123.
- Faradilla, N., Putra, Z. H., Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Handoko, T, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE Press.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 15-30.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. BP UNDIP, Semarang
- Mathis, R. L, & Jakson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ed.9)*. Jakarta: Salemba Empat
-

- Mc Shane, S. L & Von Glonow, M. A. (2007). *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw Hill
- Namawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Newstrom, J. (2010). *Organizational behavior: human behavior at work*. McGraw Hill.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. T., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahertian, A. P. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*. Jakarta : Penerbit Rineka
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Suyanto, S. & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di era Global*. Jakarta : Erlangga.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta:Bumi. Aksana.
- Wibowo, A. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, W. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada