**ABSTRAK**

**Ila Hulailah, NIM; 1640400027,** Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di SMK YPWKS Cilegon). *TESIS*: *Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten*, 2018.

 Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap profesi, lebih-lebih profesi seorang Guru. Tanpa motivasi dalam mengajar bagi seorang Guru akan berdampak kualitas peserta didik. Motivasi berprestasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Oleh karena itu, seharusnya sebuah lembaga pendidikan untuk memberikan sebuah penghargaan terhadap Guru yang memiliki prestasi yang unggul dalam kerja, bertanggungjawab, dan prestasi-prestasi lain yang mereka capai. Karena dengan adanya penghargaan, maka seorang Guru merasa dihargai dan dengan begitu mereka akan merasakan kepuasan dalam kerjanya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon? 2). Bagaimana pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon ? 3). Apa pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon? Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon.2). Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon. 3).Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon.

Metode penelitian adalah survei kuantitatif menggunakan analisis korelasional dan regresional. Populasi berjumlah 49 Guru. Karena jumlah populasi, kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sebagai sample (total sampling). Data ketiga variabel diperoleh melalui angket. Uji validitas instrumen menggunakan perhitungan product moment. Uji reliabilitas instrumen menggunakan perhitungan Alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *pertama*, tingkat motivasi berprestasi adalah tinggi mencapai 69,72%, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru, kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru sebesar 16%; *kedua*, tingkat sistem penghargaan adalah tinggi mencapai 65,09%, terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru, kontribusi sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru sebesar 76%; *ketiga*, tingkat kepuasan kerja Guru adalah sedang mencapai 54,64%, 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.

**Kata kunci: Motivasi Berprestasi, Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja Guru**

**ABSTRACT**

 **Ila Hulailah, NIM; 1640400027**, Influence of Achievement Motivation and Reward System of Master Work Satisfaction (Case Study in SMK YPWKS Cilegon). TESIS: Postgraduate Program of Islamic State University of Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2018.

 Motivation is an important part of every profession, especially the profession of a Master. Without motivation in teaching for a teacher will impact the quality of learners. Achievement motivation is the driving force which resulted in an organization member willing and willing to organize various activities that become his responsibility and fulfill his duty. Therefore, it should be an educational institution to give an award to Master who has outstanding achievements in work, responsibility, and other achievements that they achieve. Because with appreciation, a Master feels appreciated and so they will feel satisfaction in their work.

 The formulation of the problem in this research are: 1). How is the influence of achievement motivation on Master's job satisfaction in SMK YPWKS Cilegon? 2). How does the appreciation system affect Master's job satisfaction in YPWKS Cilegon Vocational School? 3). What is the effect of achievement motivation and reward system on Master's job satisfaction at SMP YPWKS Cilegon? The objectives to be achieved from this research are as follows: 1). To know the influence of achievement motivation to Master's job satisfaction at SMK YPWKS Cilegon. 2). To know the effect of appreciation system on Master's job satisfaction in SMK YPWKS Cilegon. 3) .To know the influence of achievement motivation and reward system to Master's job satisfaction in SMK YPWKS Cilegon

 The research method is a quantitative survey using correlational and regressional analysis. The population is 49 teachers. Because the population, less than 100 people, the entire population in this study used as a sample (total sampling). The data of the three variables were obtained through questionnaire. Instrument validity test using product moment calculation. Test instrument reliability using Cronbach Alpha calculation. The results showed that: first, achievement motivation level is high reach 69,72%, there are positive influence and significant achievement motivation to Master work satisfaction, contribution of achievement motivation to Master's work satisfaction equal to 16%; second, the level of the reward system is high reaching 65.09%, there is the effect of the reward system on Master's job satisfaction, the contribution of the reward system to the Master's job satisfaction of 76%; third, the level of job satisfaction of Teachers is being achieved 54.64%, there is influence of achievement motivation and reward system on teacher work satisfaction, achievement motivation contribution and reward system to Job satisfaction 88% Teacher. Increased Master's work satisfaction can be done through improving achievement motivation and reward system.

**Keywords: Achievement Motivation, Reward System, Master Work Satisfaction**

|  |
| --- |
| **الملخص** |
| أيلى حليلة, رقم التسجيل :1640400027 "أهمية نشاط النجاح وطريقة الهدية عن قناعة الأستاد(دراسة في مدرسة ثناوية تخصصية YPWKS شيلغون) |
| رسالة لماجيستر بكلية منظمة التربية الأسلامية للجامعة الأسلامية الحكومية مولانا حسن الدين بنتن سنة 2017 مز  |

 الدافع هو جزء مهم من كل مهنة ، وخاصة مهنة المعلم. دون الدافع في التدريس للمعلم سوف يؤثر على جودة المتعلمين. دافع الإنجاز هو القوة الدافعة التي أدت إلى وجود عضو في المنظمة مستعد وراغب في تنظيم مختلف الأنشطة التي أصبحت مسؤوليته وتؤدي واجبه. لذلك ، يجب أن تكون مؤسسة تعليمية لمنح درجة الماجستير للماجستير الذي حقق إنجازات بارزة في العمل والمسؤولية والإنجازات الأخرى التي يحققها. لأنه مع التقدير ، يشعر السيد بالارتياح وبالتالي سوف يشعرون بالرضا في عملهم.

 صياغة المشكلة في هذا البحث هي: 1). كيف هو تأثير الدافع الإنجاز على رضا الوظيفة الماجستير في SMK YPWKS Cilegon؟ 2). كيف يؤثر نظام التقدير على رضا عمل الماجستير في مدرسة YPWKS Cilegon المهنية؟ 3). ما هو تأثير نظام التحفيز والمكافأة على التحصيل الوظيفي على درجة الماجستير في وظيفة SMP YPWKS Cilegon؟ الأهداف التي يجب إنجازها من هذا البحث هي كما يلي: 1). لمعرفة تأثير التحفيز الإنجاز لرضا الوظيفي ماجستير في SMK YPWKS Cilegon. 2). لمعرفة تأثير نظام التقدير على رضا الوظيفة الماجستير في SMK YPWKS Cilegon. 3). لمعرفة تأثير التحفيز الإنجاز ونظام المكافأة لرضا الوظيفي الماجستير في SMK YPWKS Cilegon

 طريقة البحث عبارة عن استبيان كمي باستخدام التحليل الارتباطي والتراجعي. السكان 49 معلما. لأن السكان ، أقل من 100 شخص ، استخدم السكان في هذه الدراسة كعينات (العينة الإجمالية). تم الحصول على بيانات المتغيرات الثلاثة من خلال الاستبيان. اختبار صك صك باستخدام حساب لحظة المنتج. موثوقية أداة الاختبار باستخدام حساب Cronbach Alpha. أظهرت النتائج أن: أولا ، مستوى التحفيز الإنجاز هو 69.72 ٪ تصل إلى حد كبير ، وهناك تأثير إيجابي وحافز الإنجاز الكبير لإرضاء العمل الرئيسي ، مساهمة الحافز الإنجاز لرضا العمل الماجستير يعادل 16 ٪. ثانيا ، مستوى نظام المكافآت مرتفع ليصل إلى 65.09 ٪ ، هناك تأثير نظام المكافآت على رضا الوظيفة الماجستير ، ومساهمة نظام المكافآت لرضا الوظيفي الماجستير من 76 ٪. ثالثًا ، يتم تحقيق مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بنسبة 54.64٪ ، وهناك تأثير على التحفيز الإنجاز ونظام المكافآت لإرضاء العمل الرئيسي ، ومحفز التحفيز الإنجاز ونظام المكافأة للرضا الوظيفي 88٪ المعلم. يمكن تحقيق زيادة رضا عمل الماجستير من خلال تحسين التحفيز الإنجاز ونظام المكافآت.

|  |
| --- |
| كلمات البحث :نشاط النجاح, و طريقة الهدية, و جودة خدمة التربية وقناعة الأستاد |