**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Hasil analisis tujuan, teori, data lapangan dan pembahasan mendapatkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat pengaruh motivasi berprestasi adalah tinggi mencapai 69,72% meliputi perasaan senang, menyenangi kritik dan saran sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik, tekun menghadapi tugas, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, bersungguh-sungguh menjalankan tugas, melaksanakan tugas tepat waktu, serta melakukan tanggungjawab dalam tugas. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 16%. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Peningkatan terhadap motivasi berprestasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.
2. Tingkat pengaruh sistem penghargaan adalah tinggi mencapai 65,09% meliputi gaji, bonus, asuransi tenaga pendidik, tunjangan di luar bulanan, pengakuan dan rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta insentif. Terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru 76%. Semakin tinggi tingkat sistem penghargaan, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Peningkatan sistem penghargaan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.
3. Tingkat kepuasan kerja guru adalah sedang mencapai 54,64% meliputi Kepuasan dengan upah, kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang, Kepuasan dengan tunjangan tambahan, kepuasan dengan imbalan(tidak selalu uang)yang diberikan bagi pekerjaan yang baik, kepuasan dengan aturan dan prosedur, kepuasan dengan mitra kerja, kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan, serta kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 88%. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi dan sistem penghargaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Peningkatan terhadap motivasi berprestasi dan sistem penghargaan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.
4. **Implikasi**

Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan peningkatan terhadap motivasi berprestasi dan sistem penghargaan. Upaya-upaya peningkatan yang dapat dilakukan meliputi:

1. Peningkatan motivasi berprestasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru, prestasianalisis dan kesimpulan menyatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja akan mencapai kepuasan yang maksimal apabila motivasi berprestasi yang dimiliki tinggi ketika menjalankan tugas atau pekerjaan. Sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula, karena semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru maka akan memotivasi guru untuk mencapai kepuasan kerja yang meningkat.
2. Peningkatan sistem penghargaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru, prestasianalisis dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa sistem penghargaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja guru perlu dilakukan oleh pihak yayasan atau kepala sekolah, dan guru pun perlu mengupayakan untuk bekerja dengan maksimal dan penuh tanggungjawab. Sehingga pihak sekolah atau kepala sekolah akan memberikan penghargaan yang memadai kepada guru di SMK YPWKS Cilegon.
3. Peningkatan kemampuan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan SMK YPWKS Cilegon dapat dilakukan oleh kepala sekolah agar guru-guru memiliki kesadaran dan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian guru-guru akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, karena merasa dihargai atas segala pencapian dan prestasi yang dilakukan untuk kemajuan pendidikan di SMK YPWKS Cilegon.

Berdasarkan pendapat tersebut maka hasil penelitian ini telah memberikan sumbangan bagi guru, dan kepala sekolah, sebagai kontribuasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru terutama di SMK YPWKS Cilegon.

1. **Saran**

Saran yang dapat peneliti berikan kepada berbagai pihak berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Agar kepuasan kerja tercapai maksimal, setiap guru perlu meningkatkan motivasi berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan memiliki tanggungjawab dan mencintai pekerjaan tersebut. Dengan motivasi seorang guru akan bergairah dan bersunggung-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sekolah.
2. Guru hendaknya meningkatkan kepuasan kerjanya melalui peningkatan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang baik, karena motivasi berprestasi dan sistem penghargaan dapat memberikan kontribusi pada kepuasan kerja guru.
3. Dalam memberikan tugas pekerjaan hendaknya kepala sekolah membimbing dan mengarahkan guru-guru untuk memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas sekolah, serta memberikan penghargaan kepada mereka baik dalam bentuk uang ataupun pujian atas hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh guru.

Dengan motivasi berprestasi yang dimiliki akan memudahkan guru untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal dan bertanggungjawab. Dan dengan penghargaan yang diberikan akan memberikan rasa puas terhadap guru.

1. Peneliti lain, melakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang sama pada waktu atau tempat, dan sampel yang berbeda, atau merubah atau manambahkan satu atau beberapa variabel penelitian yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.