

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas disuatu instansi lembaga pendidikan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari sifat dan karakter seseorang sedangkan, faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan sekitarnya.

Kinerja guru memiliki peranan yang penting dalam kualitas suatu lembaga pendidikan, dimana kinerja seorang guru akan terlihat ketika mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan siswa-siswinya di kelas sehingga mampu menjalin komunikasi yang baik antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik keterlaksanaan proses pembelajaran akan lancar sehingga tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik. Maka dari itu suatu lembaga pendidikan seharusnya melakukan penilaian-penilaian terhadap prestasi kerja guru untuk mendukung kinerja seorang guru menjadi lebih baik.

Instansi lembaga pendidikan harus menyadari bahwa motivasi adalah hal utama yang berpengaruh cukup besar dalam peningkatan prestasi dan kinerja guru. Selain itu, penghargaan juga diberikan kepada seorang guru agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Guru memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan penghargaan, ada guru yang menganggap bahwa

penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih yang bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain. Dampak serta persepsi guru yang berbeda-beda berkaitan dengan hal ini tidak dapat memungkiri bahwa pada dasarnya penghargaan dapat dimanfaatkan secara positif untuk meningkatkan kinerja guru, ketika manusia merasa dihargai dan dipuji, mereka cenderung terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu tugas pemimpin adalah memberikan penghargaan terhadap guru yang telah memberikan kontribusinya dibidang akademis maupun non akademis. Dalam hal ini pemimpin berperan untuk meningkatkan kinerja guru agar para guru dapat memberikan kinerja terbaik bagi diri sendiri, sekolah dan lingkungannya.

Selain penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri juga sangat mempengaruhi kinerja guru, kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan Kepuasan dalam diri meliputi, kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri merupakan sebuah peristiwa yang memiliki nilai tinggi dalam kehidupan seseorang.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu didalam suatu instansi. Guru yang memiliki aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan

hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan, dengan sendirinya guru yang mempunyai aktualisasi diri tinggi akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, selalu mempunyai kreativitas tinggi dan selalu berfikir positif. Seorang guru yang telah mengembangkan potensi dan kreatifitasnya dapat dikatakan bahwa mereka telah membuka diri mereka untuk mengaktualisasikan dirinya karna aktualisasi diri merupakan bagaimana seseorang mencapai, memperoleh kepuasan dalam diri, menyadari potensi yang ada dalam diri, menjadi apa yang saja yang dapat mereka lakukan serta lebih kreatif dalam mencapai potensinya. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri gurunya, sekolah memberikan pelatihan kepada guru agar mampu berkembang lebih baik lagi.

Tabel 1.1
Guru SD Negeri 006 Bangun Purba

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	PNS/NON PNS (HONOR)	JUMLAH
1	Kepala Sekolah	Laki-laki	S1	Pns	1
2	Guru Penjas	Laki-laki	SGO	Honoror	1
3	Guru Kelas PAI	Perempuan	S1	Pns	1
4	Guru Kelas I	Perempuan	S1	Pns	1
5	Guru Kelas II	Laki-laki	S1	Pns	1
6	Guru Kelas III	Perempuan	S1	Pns	1
7	Guru Kelas IV	Perempuan	S1	Pns	1
8	Guru Kelas V	Perempuan	S1	Pns	1
9	Guru Kelas VI	Laki-laki	S1	Pns	1
10	Guru Bahasa Inggris	Perempuan	D3	Honoror	1
11	Operator	Laki-laki	SMK	Honoror	1
JUMLAH					11

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada SD Negeri 006 Bangun Purba. Selama penulis melakukan pengamatan, penulis mengamati masalah-maslah yang terjadi pada tenaga pendidik dan kependidikan. Diantaranya, pada akhir-akhir ini guru sulit untuk mendapatkan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam proses belajar mengajar yang seharusnya mereka dapatkan untuk mengaktualisasikan diri mereka di kelas atau di luar kelas. Selain itu, para guru sulit mendapatkan surat izin untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dalam berupaya mengembangkan kemampuan diri para guru agar bisa lebih inovatif lagi dalam

membuat terobosan-terobosan baru untuk memajukan sekolah tersebut. Hal tersebut ilmu ataupun potensi yang dimiliki para guru tidak berkembang dan hanya segitu-gitu saja. Kemudian penghargaan yang diberikan baik secara material maupun non material dinilai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh para guru. Karena masih banyak guru yang bekerja sampingan guna untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sehingga membuat guru-guru tersebut menjadi tidak profesional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Berkaitan dengan hal tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN 006 BANGUN PURBA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas dalam penelitian ini, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 006 Bangun Purba ?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 006 Bangun Purba ?
3. Apakah aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 006 Bangun Purba ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja guru di SDN 006 Bangun Purba.
2. Mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru di SDN 006 Bangun Purba.
3. Mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja guru SDN 006 Bangun Purba.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan kepada berbagai pihak seperti Penulis, Akademik dan juga kepada Instansi Pemerintahan.

1. Bagi Penulis
 - a) Bisa mengaplikasikan ilmu yang diperoleh atau ditekuni selama mengikuti perkuliahan di Universitas Pasir Pengaraian (UPP) dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahnya.
 - b) Dapat menambah ilmu dan pengalaman penulis tentang pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada sebuah instansi baik itu instansi pemerintahan atau swasta.
 - c) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dipakai untuk menambah referensi bacaan perpustakaan di Universitas Pasir Pengaraian sehingga dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan instansi dalam melakukan perekrutan pada masa-masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membaginya dalam 6 (enam) bab yang komposisinya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini secara garis besar memberikan gambaran tentang kajian teori, kerangka konseptual dan hipotesis, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, uji instrumen, analisis data penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, hipotesis dan pembahasan.

BAB V : KEISMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan dan menjelaskan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Aktualisasi diri

1. Pengertian aktualisasi diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Misal seorang *musician* harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya.

Menurut Patioran (2013:12) aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologisnya yang unik. Sedangkan menurut Perfilyeva (2012:427) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seseorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Eva Latifah (2012:166) menyatakan aktualisasi diri merupakan kebutuhan psikologis agar keberadaannya diakui sesuai dengan dirinya sendiri atau menjadi diri sendiri. Omifolaji (2010:17) aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan dan bakat yang dimilikinya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.

2. Indikator kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan, yaitu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.
2. Pencapaian potensi seseorang, yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Pemenuhan diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
4. Dorongan, yaitu dorongan dalam diri individu mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

3. Ciri-ciri aktualisasi diri sebagai berikut :

1. Mampu melihat hidup secara jernih, apa adanya bukan menurutkan keinginan sendiri.
2. Tidak bersikap emosional tetapi lebih obyektif terhadap hasil-hasil pengamatan sendiri.
3. Bersikap lebih tegas dan memiliki pengertian yang lebih jelas tentang yang benar dan yang salah.

4. Memiliki sifat rendah hati, mampu mendengarkan orang lain dengan penuh kesabaran.
5. Membaktikan hidupnya pada pekerjaan, tugas dan kewajiban.
6. Bersifat kreatif, spontanitas, fleksibilitas dan tidak takut melakukan kesalahan-kesalahan yang bodoh.

4. Persiapan aktualisasi diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow dalam Azizah Dianingtyas (2014:30) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Siap untuk berubah.
2. Bertanggung jawab.
3. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
4. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
5. Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

5. Karakteristik orang yang mengaktualisasikan diri

Feist (2011:345) menyebutkan ada beberapa karakteristik yang merupakan ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri sampai batasan tertentu, yaitu :

1. Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan.
2. Penerimaan akan diri, orang lain dan hal-hal alamiah.
3. Spontanitas, sederhana dan alami.

4. Berpusat pada masalah.
5. Kebutuhan akan privasi.
6. Kemandirian.
7. Penghargaan yang selalu baru.
8. Pengalaman puncak.
9. Hubungan interpersonal yang kuat.
10. Kreatif.

Maslow menyebutkan bahwa untuk mencapai tahap aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik dari diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif).

2.1.2 Penghargaan

1. Pengertian penghargaan

Menurut Kadarsiman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Robbins dan Timothy (2007:223). Penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Mahmudi (2005:89).

Sedangkan menurut Mikander (2010:16) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan atau organisasi.

2. Indikator penghargaan

Menurut Yasmeeen (2013:941) indikator-indikator penghargaan sebagai berikut :

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah instansi.

2. Promosi

Penghargaan yang diberikan instansi dalam bentuk kenaikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang telah ditetapkan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

4. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil.

Pujian biasanya diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja pegawai tersebut.

Menurut Kadarisman (2012:1) indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja pegawai dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas.

3. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada pegawai karena alasan-alasan tertentu.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

5. apresiasi dan pengakuan

ucapan terima kasih dan pengakuan dari instansi terhadap hasil kerja pegawai.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari indikator yasmeeen. Indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi instansi.

3. Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan sistem pemberian penghargaan adalah:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap pegawainya akan mendorong perilaku-perilaku pegawai sesuai dengan yang diinginkan instansi perusahaan.

2. Mempertahankan pegawai

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya pegawai untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

3. Mempertahankan pegawai yang bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai sehingga instansi pemerintahan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih pegawai yang bermutu tinggi.

4. Menjamin keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

a. Keadilan eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa diantara perusahaan-perusahaan yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan yang dibandingkan haruslah sama dengan perusahaan yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

b. Keadilan internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan didalam perusahaan seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam perusahaan.

4. Macam Sistem Penghargaan

Suharni (2012:2), sistem penghargaan instansi pemerintahan yang ditawarkan dan diberikan kepada pegawainya meliputi:

1. Sistem penghargaan intrinsik

Penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerja itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain. Misal penghargaan intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul dan sebagainya.

2. Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh instansi pemerintahan serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan meliputi penghargaan finansial atau materiil yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi. dan penghargaan non finansial atau non materiil yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan dan pujian.

2.1.3 Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan

berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:7).

Menurut wibowom(2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Minner dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai (2009:309), kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah.

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran ini merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
2. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
3. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.

4. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan keterampilan tingkat tinggi.
5. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.
6. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berfikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan.

2. Indikator kinerja

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif (Sondang, 2011:223). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:195), indikator kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan Keputusan. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana (2008:107) sebagai berikut :

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Menggunakan media atau sumber pembelajaran.
4. Menguasai landasan pendidikan.

3. Prinsip dasar kinerja

Prinsip dasar kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2010:11) di bagi menjadi sepuluh bagian, yaitu:

1. Kejujuran

Setiap manajer harus menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan tidak disukai tentang apa yang mereka kerjakan, apa apresiasinya terhadap pekerjaan, visi yang diberikan kepada karyawan, persepsi dan pertimbangan tentang hambatan terhadap keberhasilan dan saran lainnya.

2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan terhadap *stakeholder* yaitu pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan. Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

Satu aspek yang membingungkan dari prinsip pelayanan adalah bahwa apa yang diberikan manajer kepada pekerja mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan mereka. Belajar

membantu orang lain dengan baik merupakan proses pembelajaran jangka panjang dimana manajer membantu orang lain agar menjadi lebih baik, dan belajar tentang apa yang dapat berjalan dan tidak bisa berjalan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak dikerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama halnya dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan. Apabila tidak menerapkan prinsip bermain, bekerja akan menjadi beban. Timbul beban dalam dirinya adalah suatu perasaan bahwa mereka harus bekerja, merka tidak mempunyai pilihan, dan pekerjaan mereka tidak dihargai.

5. Rasa kasihan

Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain atau karyawan. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan dibelakang mereka dan mulai dengan sesuatu yang baru.

6. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi. Hal tersebut perlu dilakukan agar semua tujuan tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan struktur di atasnya secara berjenjang.

7. Kerja sama

Manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan. Apabila bawahan melakukan kerjaan dengan terpaksa, sebenarnya mereka tidak memberikan dukungan pada atasan. Apabila pekerjaan dilakukan atas dasar kesepakatan bersama, pekerjaan akan lebih bertanggung jawab. Manajemen kinerja bekerja sama atas dasar kontrak kesepakatan antar atasan dan bawahan. Dengan demikian, bawahan menyadari dan bertanggung jawab atas kontrak kinerja yang sudah disetujui sebagai standar kinerja. Sementara itu bagi atasan, kontrak kesepakatan merupakan jaminan yang akan tercapainya kinerja organisasi.

8. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin membaik.

9. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi dua arah menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak. Dengan komunikasi dua arah, bawahan lebih memahami apa yang diinginkan atasannya. Sebaliknya atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan. Dengan demikian dapat dihindarinya salah persepsi diantara keduanya.

10. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerja oleh individu yang dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi. Dengan demikian, umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali pelaksanaan kinerja.

4. Kriteria keberhasilan kinerja

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya tidak mudah. Sebagian organisasi sukses menjalakkannya dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan.

Wibowo (2010:29-31) menyatakan manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
2. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
3. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
4. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
5. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah bisa dikerjakan.

6. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara *fleksibel untuk* disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal atau khusus.
7. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
8. Semua *stakeholder* organisasi terlibat dalam desain, pengembangan dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, *line manager*, pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja.
9. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
10. Manajer dan *team leader* melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi tujuan dan nilai-nilai organisasi.
11. Proses manajemen kinerja dipengaruhi oleh manajer dan *team leader* untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
12. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.

13. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
14. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan dengan dukungan yang mereka perlukan.
15. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektifitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi secara terus menerus .
16. Pendapat semua *stakeholder* diperhatikan tentang seberapa baik skemanya berjalan dan tindakan diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses.

2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kinerja

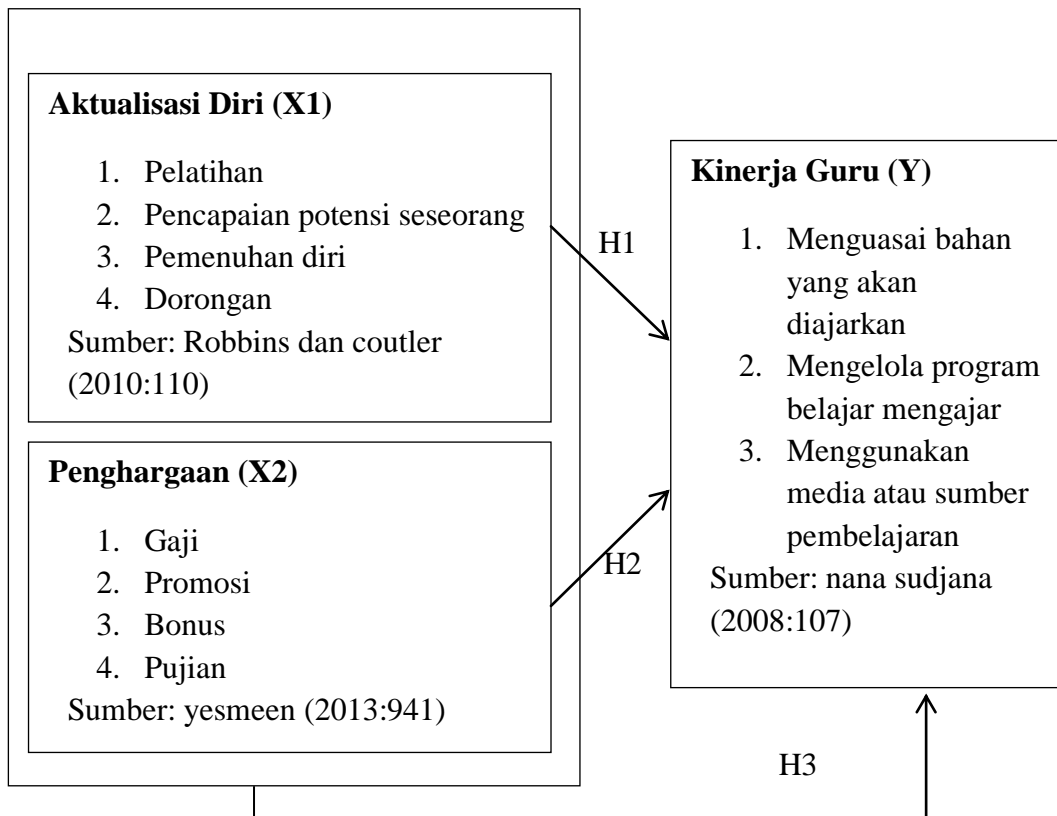
Penelitian terdahulu tentang aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja guru antara lain penelitian yang ditulis oleh Rumbiati (2016) dengan judul "Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin". Menyimpulkan bahwa secara simultan variabel aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y), ini terlihat dari nilai f_{hitung} sebesar 4.622903 lebih besar dari f_{tabel} 2.662196. Artinya variabel aktualisasi diri (X1) dan penghargaan (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan Cintya Yonanda Heru Susilo Arik Prasetya (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* motivasi seorang karyawan dalam bekerja dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan.

Penelitian berikutnya yang membahas tentang aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja guru adalah penelitian yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM Kota Baru Yogyakarta”, yang ditulis oleh Azizah Dianingtyas (2014) di Universitas Negeri Yogyakarta. Menyimpulkan penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β sebesar 0,804 dan R^2 sebesar 0,530 yang artinya penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi semakin baik penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik di perusahaan akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berlandaskan pemikiran dan teori yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gamabar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 006 Bangun Purba.

H2 = Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 006 Bangun Purba.

H3 = Aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 006 Bangun Purba.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 006 Bangun Purba yang didirikan pada tahun 1982 yang terletak di kelurahan Pasir Agung, Kecamatan Bangun Purba. Sekolah ini memiliki luas tanah 20.000 m². Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2020.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki jumlah serta kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya Sugiyono (2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Guru SD Negeri 006 Bangun Purba yang berjumlah 11 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi. Dengan kata lain sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:119) yaitu 11 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (guru SD Negeri 006 Bangun Purba) yang berhubungan langsung dengan penelitian data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisioner terhadap variabel yang diteliti.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur, artikel jurnal yang berkaitan tentang penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini sebagai berikut:

1. Responden, yaitu guru SD Negeri 006 Bangun Purba yang dilibatkan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang dijadikan objek penelitian.
2. Literatur, yaitu data kepustakaan yang memiliki hubungan penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecah masalah dan data yang berhubungan dengan masalah. Adapun teknik pengambilan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Metode pengamatan (Observasi)

Observasi adalah melakukan pengamatan untuk memperoleh data secara langsung ke objek penelitian sehingga dapat melihat dari dekat tentang hal-hal yang menjadi tujuan pengamatan. Objek penelitian bisa berupa aktivitas manusia, fenomena alam, proses kerja, dan lain sebagainya.

Hasil pengamatan merupakan data-data atau informasi mengenai segala sesuatu yang ada, yang terjadi, yang dapat diindera oleh panca indera. Peristiwa, kejadian, fenomena yang sedang berlangsung pada saat pengamatan dan dianggap penting dicatat sedetail mungkin.

Metode pengumpulan data dengan observasi atau pengamatan bisa dilakukan pada bidang penelitian baik ilmu-ilmu alam maupun pada penelitian sosial kemanusiaan. Tetapi pengamatan pada penelitian natura (ilmu pengetahuan alam) biasanya lebih mudah dilakukan, karena pengukurannya dapat dilakukan pada bagian-bagian tertentu dari objek dengan menggunakan alat ukur yang sudah umum dan cukup valid.

2. Metode wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Cara wawancara adalah dengan jalan bertanya langsung kepada orang yang menjadi narasumber. Wawancara merupakan proses komunikasi antara dua orang atau lebih, sehingga hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi pada saat proses komunikasi berlangsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi wawancara adalah pawawancara,

responden, topik penelitian yang tertuang dalam instrumen penelitian, dan situasi wawancara.

3. Metode Angket (kuisisioner)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Selanjutnya orang yang bersedia memberikan respon tersebut disebut responden atau sampel. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Dalam memberikan respon atau jawaban yang diminta oleh angket responden tanpa merasa khawatir karena kerahasiaan identitas tidak akan dipublikasikan.

3.5 Defenisi Operasional

Sebagai acuan dalam membahas permasalahan yang dihadapi, perlu kiranya diberikan suatu defenisi operasional variabel mengenai variabel yang diteliti.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Aktualisasi Diri (X1)	Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu.	1. Pelatihan 2. Pencapaian potensi seseorang 3. Pemenuhan diri 4. Dorongan Sumber: Robbins dan Coulter (2010:110)	Likert
Penghargaan (X2)	Penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan atau organisasi.	1. Gaji 2. Promosi 3. Bonus 4. Pujian Sumber: Yasmeen (2013:941)	Likert
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.	1. Menguasai bahan yang akan diajarkan 2. Mengelola program belajar mengajar 3. Menggunakan media atau sumber pembelajaran Sumber: Nana Sudjana (2008:107)	Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2013:148). Untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala likert, selanjutnya dilakukan perhitungan skor rata-rata dengan rumus:

$$\text{Skor Indikator} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

5

Maka skor indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Skor Indikator

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4.21 - 5.00
2	Setuju (S)	3.41 – 4.20
3	Kurang Setuju (KS)	2.61 – 3.40
4	Tidak Setuju (TS)	1.81 – 2.60
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1.00 – 1.80

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh responden yang terdiri dari sepuluh orang guru, maka data-data tersebut dimasukkan atau diproses kedalam program SPSS For Windows Versi 18.00 untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh masing masing variabel.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitas data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner yang telah disebar sebelumnya. Data yang diperoleh akan dalam bentuk angka nantinya akan diolah menggunakan metode statistik.

Teknik pengujian instrument mencakup Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel.

1. Uji validitas

Menurut Ghazali (2013:23) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut..
Instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5%.

2. Uji reliabilitas

Menurut Pramudyo (2012:8) uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif adalah analisis data dengan menggunakan statistik-statistik univariate seperti rata-rata. Menurut Sugiyono (2012:133) criteria interpretasi skor jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut: “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%, maka jarak antara skor yang berdekatan adalah $16\% (100\% - 20\%) / 5$ ”. Sehingga dapat diperoleh kriteria pada table berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Pencapaian Responden

No	Tingkat Capaian Responden	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang Baik
5	0% - 20%	Sangat Kurang Baik

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor rata-rata yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor ideal/ maksimal jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Rata-Rata}}{\text{Skor Ideal/ Maksimal}} \times 100\%$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal yaitu dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi

normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel

atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menganalisis antara variable bebas (aktualisasi diri dan penghargaan) terhadap variable terikat yaitu kinerja guru. Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \mu$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

a: Nilai Konstanta

β_1 : Aktualisasi Diri

β_2 : Penghargaan

μ : Tingkat Kesalahan

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat. Jika besarnya suatu koefisien determinasi nol berarti variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji F (Uji simultan)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersamaan (simultan) atau menyeluruh berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan ketentuan:

- 1) Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.