



**PENGARUH KEBUTUHAN PENGHARGAAN, AKTUALISASI
DIRI, DAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
DI SD IT LUQMANUL HAKIM
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SAHIBA ULFA NADIRA

NPM 1515310508

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA-BUDI
M E D A N
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara yang berjumlah 40 orang guru. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 40 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret hingga Agustus 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel kebutuhan penghargaan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru. 92,7% prestasi kerja guru dapat dijelaskan dan diperoleh dari kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Prestasi kerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial.

Kata Kunci: Penghargaan, Aktualisasi Diri, Sosial, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of the Need for Awards (X_1), Self-Actualization Needs (X_2), and Social Needs (X_3) on Teacher Job Performance (Y) of SD IT Luqmanul Hakim North Sumatra. The population in this research were all teachers of SDIT Luqmanul Hakim North Sumatra, totaling 40 teachers. The number of samples taken amounted to a population of 40 respondents. This research was conducted from March to August 2020. This research used quantitative data that was processed with SPSS version 24.0 with multiple linear regression models. Sources of data derived from respondents collected through questionnaires. The results showed that the need for appreciation, self-actualization, and social influence positively and significantly on the work performance of SD IT Luqmanul Hakim North Sumatra, both partially and simultaneously. The variable needs for appreciation was the most dominant variable influencing teacher work performance. 92.7% of teacher's work performance can be explained and obtained from the needs of appreciation, self-actualization, and social, while the rest is by other factors. Teacher work performance had a very strong relationship with the needs of appreciation, self-actualization, and social.

Keywords: *Award, Self Actualization, Social, Work Achievement..*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Perumusan Masalah | 6 |
| 1. Batasan Masalah | 6 |
| 2. Perumusan Masalah | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1. Tujuan Penelitian | 8 |
| 2. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Keaslian Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 11 |
| 1. Prestasi Kerja..... | 11 |
| a. Pengertian Prestasi Kerja..... | 11 |
| b. Penilaian Prestasi Kerja | 12 |
| c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja | 13 |
| d. Metode Penilaian Prestasi Kerja | 14 |
| e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 16 |
| f. Indikator Prestasi Kerja | 20 |
| 2. Penghargaan | 22 |
| a. Pengertian Penghargaan | 22 |
| b. Fungsi dan Tujuan Penghargaan | 24 |
| c. Bentuk-Bentuk Penghargaan | 25 |
| d. Norma dalam Pemberian Penghargaan | 29 |
| e. Indikator Penghargaan..... | 32 |
| 3. Aktualisasi Diri..... | 34 |
| a. Pengertian Aktualisasi Diri | 34 |
| b. Faktor Penghambat Aktualisasi Diri | 36 |
| c. Indikator Aktualisasi Diri | 36 |
| 4. Sosial..... | 38 |

| | |
|---|----|
| a. Pengertian Sosial..... | 38 |
| b. Jenis-Jenis Interaksi Sosial | 40 |
| c. Indikator Sosial | 41 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 42 |
| C. Kerangka Konseptual | 45 |
| D. Hipotesis | 48 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 49 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 49 |
| 1. Tempat Penelitian | 49 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 49 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 50 |
| 1. Populasi | 50 |
| 2. Sampel..... | 50 |
| 3. Jenis dan Sumber Data..... | 51 |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 52 |
| 1. Variabel Penelitian..... | 52 |
| a. Variabel Terikat (Y) | 52 |
| b. Variabel Bebas (X)..... | 52 |
| 2. Definisi Operasional | 53 |
| E. Skala Pengukuran Variabel..... | 55 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 56 |
| G. Teknik Analisa Data..... | 57 |
| 1. Uji Kualitas Data | 57 |
| a. Uji Validitas Data (Kelayakan)..... | 57 |
| b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) | 58 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 59 |
| a. Uji Normalitas..... | 59 |
| b. Uji Multikolinearitas | 61 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 62 |
| 3. Regresi Linear Berganda..... | 64 |
| 4. Uji Hipotesis | 65 |
| a. Uji Parsial (Uji t)..... | 65 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 66 |
| E. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 67 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 69 |
| 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 69 |
| a. Sejarah SD IT Luqmanul Hakim | 69 |
| b. Visi dan Misi SD IT Luqmanul Hakim..... | 69 |
| c. Struktur Organisasi SD IT Luqmanul Hakim..... | 71 |
| 2. Karakteristik Responden..... | 75 |
| a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 75 |
| c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 76 |
| d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 77 |

| | |
|--|-----|
| e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 78 |
| 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)..... | 78 |
| a. Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 79 |
| b. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2)..... | 83 |
| c. Kebutuhan Sosial (X_3)..... | 87 |
| d. Prestasi Kerja (Y)..... | 91 |
| 4. Uji Kualitas Data | 95 |
| a. Uji Validitas..... | 95 |
| b. Uji Reliabilitas | 99 |
| 5. Uji Asumsi Klasik | 101 |
| a. Uji Normalitas Data | 101 |
| b. Uji Multikolinearitas | 104 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 105 |
| 6. Uji Regresi Linear Berganda..... | 108 |
| 7. Uji Hipotesis..... | 110 |
| a. Uji t (Uji Parsial)..... | 111 |
| b. Uji F (Uji Simultan) | 113 |
| 8. Uji Determinasi (R^2) | 114 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 116 |
| 1. Hipotesis H_1 | 117 |
| 2. Hipotesis H_2 | 118 |
| 3. Hipotesis H_3 | 119 |
| 4. Hipotesis H_4 | 120 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 122 |
| B. Saran..... | 122 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|------------------|---|----------------|
| Tabel 2.1. | Daftar Penelitian Terdahulu | 42 |
| Tabel 3.1. | Tabel Kegiatan Penelitian | 50 |
| Tabel 3.2. | Daftar Posisi dan Jumlah Guru SDIT Luqmanul Hakim | 51 |
| Tabel 3.3. | Definisi Operasional Variabel | 54 |
| Tabel 3.4. | Instrumen Skala Likert..... | 56 |
| Tabel 3.5. | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 68 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 76 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 76 |
| Tabel 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 77 |
| Tabel 4.5. | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 78 |
| Tabel 4.6. | Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden..... | 78 |
| Tabel 4.7. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{1.1}$) | 79 |
| Tabel 4.8. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan ($X_{1.2}$) | 80 |
| Tabel 4.9. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi ($X_{1.3}$)..... | 81 |
| Tabel 4.10. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan Interpersonal ($X_{1.4}$) | 82 |
| Tabel 4.11. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pertumbuhan ($X_{2.1}$) | 83 |
| Tabel 4.12. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang ($X_{2.2}$) | 84 |
| Tabel 4.13. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pemenuhan Diri ($X_{2.3}$) | 85 |
| Tabel 4.14. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Dorongan ($X_{2.4}$)..... | 86 |
| Tabel 4.15. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Dicintai ($X_{3.1}$)..... | 87 |
| Tabel 4.16. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Saling Menghormati ($X_{3.2}$)..... | 88 |
| Tabel 4.17. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Pengembangan Diri ($X_{3.3}$)..... | 89 |
| Tabel 4.18. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Diikutsertakan ($X_{3.4}$)..... | 90 |
| Tabel 4.19. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja ($Y_{1.1}$) | 91 |
| Tabel 4.20. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Pekerjaan ($Y_{1.2}$)..... | 92 |
| Tabel 4.21. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif & Kecekatan Mental ($Y_{1.3}$)..... | 93 |
| Tabel 4.22. | Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap & Disiplin ($Y_{1.4}$) | 94 |
| Tabel 4.23. | Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1)..... | 97 |
| Tabel 4.24. | Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | 97 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) | 98 |
| Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y) | 98 |
| Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 100 |
| Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | 100 |
| Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)..... | 100 |
| Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (Y) | 101 |
| Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov..... | 103 |
| Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 104 |
| Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser | 105 |
| Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 108 |
| Tabel 4.35. Hasil Uji-t..... | 110 |
| Tabel 4.36. Hasil Uji F..... | 111 |
| Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi | 113 |
| Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi | 114 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|-------------------|---|----------------|
| Gambar 2.1. | Kerangka Konseptual Penelitian | 47 |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara ... | 71 |
| Gambar 4.2. | Kurva Histogram Normalitas | 102 |
| Gambar 4.3. | Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> | 102 |
| Gambar 4.4. | Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> | 106 |

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kebutuhan Penghargaan, Aktualisasi Diri, dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Guru di SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta serta suami dan anak ku yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Sahiba Ulfa Nadira
NPM : 1515310508

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan berarti apabila melibatkan guru. Guru adalah ungkapan umum yang populer dan masih dipegang serta dipakai keberadaannya di tengah masyarakat, bahwa guru adalah orang yang dijadikan pedoman oleh murid-muridnya. Hal ini berarti guru adalah orang yang harus selalu dapat ditaati dan diikuti, maka guru harus selalu memikirkan perilakunya sesuai dengan predikat yang disandangnya, oleh karena itu, sebagai pemegang kunci guru harus terus meningkatkan kinerjanya dan melakukan evaluasi secara berkala.

Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan-lulusannya dari suatu sekolah yang mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja, yang tidak lain berfokus pada mutu. Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu meningkatkan kinerja mereka. Sutrisno (2013:150) mengungkapkan bahwa prestasi kerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hirarki kebutuhan Maslow menunjukkan perananan dari kebutuhan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kebutuhan karyawan yang meningkat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga

meningkatkan prestasi kerja. Robbins dan Judge (2012:223) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor kebutuhan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kebutuhan penghargaan menjadi salah satu kebutuhan karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kadarisman (2012:41) menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan yang selalu menghargai kerja keras dari karyawan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang juga lebih baik. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kebutuhan aktualisasi diri juga salah satu kebutuhan karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Robbins dan Coulter (2015:110) mengemukakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasinya. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri pada suatu perusahaan akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Perusahaan yang

dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kebutuhan sosial juga menjadi salah satu kebutuhan karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2016:155) mengemukakan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan sosial ini tercermin ke dalam beberapa bentuk perasaan-perasaan yang mewakili apa yang dirasakannya terhadap reaksi lingkungan/sosialnya. Kebutuhan sosial dalam suatu perusahaan penting adanya untuk membuat interaksi yang baik sesama karyawan serta menimbulkan rasa cinta kasih, kepemilikan kebersamaan dan persahabatan sesama pegawai sehingga dapat meminimalisir konflik. Kebutuhan sosial ini bagaimana hubungan antara karyawan secara vertikal dan horizontal dimana hubungan sesama karyawan dan juga pimpinan. Kebutuhan sosial karyawan yang terpenuhi membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena merasa nyaman, dibutuhkan, dianggap, dan dicintai dilingkungan kerja sehingga mendorong karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

SD IT Lukmanul Hakim terletak di Jalan Sei Mencirim Dusun 1 A Kecamatan Sunggal yang telah berdiri sejak tahun 1993. Para guru SD IT Lukmanul Hakim memiliki tantangan tersendiri mengajar siswa/i sekolah dasar yang masih kanak-kanak dan terkadang sulit untuk diatur. Hal tersebut tidak boleh dijadikan alasan oleh guru untuk menutupi prestasi kerja guru di sekolah. Sebagai seorang guru, maka guru wajib mengatasi berbagai tantangan tersebut dengan baik

sehingga tetap menunjukkan prestasi kerja yang baik. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak siswa/siswi yang belum menguasai sepenuhnya materi yang diajarkan di kelas oleh guru, hal ini terlihat jelas terdapat beberapa siswa/siswi yang belum dapat membaca di kelas 2 dan 3, dan kesulitan para siswa/i dalam menjawab pertanyaan saat ujian semester dilakukan. Hal ini menunjukkan hasil kerja guru saat mengajar belum benar-benar maksimal sehingga terdapat cukup banyak siswa yang kesulitan dalam menyelesaikan ujian mereka diakibatkan kurang pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan. Hal ini ditambah dengan adanya beberapa guru yang mengajar kurang disiplin dimana tingginya tingkat absensi dan keterlambatan masuk ke kelas untuk mengajar serta kurangnya inisiatif guru untuk berimprovisasi agar siswa/i semangat untuk belajar dan lebih mudah memahami materi yang diajarkan. Pihak SD IT Lukmanul Hakim memahami bahwa guru sebagai seorang manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus terpenuhi agar guru dapat lebih tenang dan dapat lebih fokus saat mengajar. Beberapa kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial.

Guru wajib terpenuhi kebutuhan penghargaan atas jerih payah yang telah mereka lakukan selama mengajar di sekolah. Gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan, dan pujian adalah salah satu bentuk penghargaan yang diharapkan oleh guru sebagai penghargaan atas apa yang telah mereka lakukan untuk sekolah. Namun, sekolah belum mampu menggaji guru dengan gaji yang memuaskan yang dapat memenuhi kebutuhan guru sehari-hari, sehingga guru mendapatkan gaji yang cenderung tidak besar sehingga kebutuhan sehari-hari guru tidak tercukupi dari gaji yang diterima dari sekolah. Hal ini diperparah dengan gaji yang sering

dibayarkan dengan terlambat lewat dari tanggal yang semestinya. Tunjangan dan bonus juga sulit bisa didapat oleh guru. Hal ini mendorong perasaan guru yang merasa bahwa guru sekolah dasar seolah-olah dipandang sebagai profesi yang rendah dan tidak dihargai sehingga membuat guru kurang termotivasi untuk berprestasi.

Guru juga memiliki kebutuhan aktualisasi diri dimana guru mengharapkan kebebasan untuk berekspresi, berinovasi, dan berinisiat seperti apa yang mereka inginkan dan tidak terkekang oleh berbagai aturan yang membuat guru sulit memaksimalkan potensi mereka dan sulit melakukan inovasi. Namun, sekolah memiliki berbagai aturan yang ketat seperti dalam hal kurikulum, sikap, dan norma yang membatasi guru untuk berkembang dan berinovasi sehingga guru sulit berkembang mengikuti jaman karena terkekang oleh kurikulum dan berbagai peraturan yang menyulitkan guru berkembang. Hal ini membuat kebutuhan aktualisasi guru tidak terpenuhi dengan baik dari sekolah.

Guru juga memiliki kebutuhan sosial dikarenakan guru juga manusia dimana manusia adalah makhluk sosial. Guru memiliki kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan sekolah, kebutuhan akan perasaan dihormati dan tidak diabaikan, kebutuhan dukungan akan perkembangan diri, dan kebutuhan akan perasaan dibutuhkan untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan sekolah. Antar guru di SDIT Luqmanul Hakim memiliki hubungan yang baik dan saling menghargai, sehingga kebutuhan sosial guru di lingkungan kerja cukup baik. Terlebih pihak sekolah berusaha mengikutsertakan guru untuk bersama memajukan sekolah dengan melibatkan guru dalam berbagai diskusi untuk menentukan kebijakan sekolah. Namun, sebagai guru sekolah dasar, terkadang ada perasaan dikucilkan

dari lingkungan masyarakat yang menganggap guru sekolah dasar swasta pekerjaan yang tidak penting dan sering diabaikan masyarakat sehingga guru merasa seperti kurang dihargai dan dihormati sehingga menurunkan motivasi mereka untuk tetap terus berprestasi. Hal ini juga membuat kebutuhan sosial guru juga tidak dapat terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja guru di SDIT Luqmanul Hakim. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Analisis Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, dan Sosial terhadap Prestasi Kerja Guru di SDIT Luqmanul Hakim*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Guru jarang mendapatkan gaji yang dibayarkan sesuai dengan tanggal yang seharusnya ditetapkan.
2. Guru sulit untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal akibat banyaknya peraturan yang mengikat.
3. Guru merasa statusnya kurang dihormati oleh orang lain di sekitar lingkungannya.
4. Guru tidak memberikan hasil pekerjaan seperti yang diharapkan oleh kepala sekolah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penghargaan (X_1), aktualisasi diri (X_2), dan sosial (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah prestasi kerja (Y).
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.
- c. Sumber data berasal dari jawaban para Guru SD IT Luqmanul Hakim yang dijadikan responden yang menjawab setiap pertanyaan pada kuesioner.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- b. Apakah kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- c. Apakah kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.

- d. Apakah kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial secara simultan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas,

meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari penghargaan, aktualisasi diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara, maka diharapkan pihak manajemen sekolah dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan sekolah dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan prestasi kerja guru yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurpina pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Penghargaan (Reward) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja guru SMA Negeri di

Kabupaten Sukabumi. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Penghargaan (X_1) dan Motivasi (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Prestasi Kerja guru (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Penghargaan (X_1), Aktualiasasi Diri (X_2), dan Sosial (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Prestasi Kerja (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Agustus 2017 sampai Januari 2018. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai Agustus 2020.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan di SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi. Sedangkan penelitian ini dilakukan SD IT Luqmanul Hakim yang terletak di Kecamatan Sunggal, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan guru SMA Sekabupaten Sukabumi Merangin dengan jumlah populasi sebanyak 7212 orang guru dan sampel yang diambil sebanyak 150 orang guru sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh guru SD IT Luqmanul Hakim yang berjumlah 40 orang guru dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 40 responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu meningkatkan kinerja atau prestasi mereka dalam mengajar. Berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru, lahirlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0854/U/1989 tanggal 30 Desember 1989 yang merupakan upaya peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia (SDM) pada dunia pendidikan. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu, termasuk pada guru, dimana prestasi kerja guru adalah hasil kerja guru selama mengajar dalam periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2016:67) mendefinikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Soeprihanto (2014:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian lain dari prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2013:150) yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- 2) Pada dasarnya adalah suatu proses penentu nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- 3) Perbandingan antara standar dengan realisasi nyata yang dicapai karyawan.
- 4) Penilaian prestasi yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.
- 5) Prestasi kerja salah satu langkah menentukan kebijakan selanjutnya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Soelaiman (2014:72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, sedangkan menurut

Soeprihanto (2014:7) penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahanya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014:142) metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

a) *Rating Scale*

Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang

membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b) *Checklist*

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

c) Metode Peristiwa Kritis

Metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d) Peninjauan Lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan ketrampilan.

f) Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi

karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

a) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan edvaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b) Penilaian Psikologis

Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja diwaktu yang akan datang.

c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

As'ad (2013:98) menjelaskan bahwa bekerja adalah proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut As'ad (2013:98) dengan bekerja maka seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhannya oleh sebab itu jika kebutuhan karyawan

terpenuhi dengan baik maka prestasi kerja karyawan akan terbentuk.

Kebutuhan tersebut antara lain:

1) Kebutuhan Dasar

Kebutuhan dasar menyangkut pemuasan kebutuhan fisik dan biologi seperti sandang, pangan dan tempat tinggal. Kebutuhan dasar merupakan hukum alam yang berlaku bagi semua makhluk hidup, yaitu keinginan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini ditambah dengan rasa aman atas terjaminnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Penghasilan yang besar memberi rasa aman yang lebih besar atas terjaminnya pemuasan kebutuhan dasar, demikian pula kontinuitas penghasilan.

2) Kebutuhan Sosial

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi dengan pertolongan orang lain. Diantaranya adalah komunikasi dengan orang lain, persahabatan, persaudaraan, kerukunan bermasyarakat, status sosial, penghargaan dari masyarakat sekitar atas kerja yang dilakukan sebagai pengakuan atas keberadaan seseorang dan sebagainya.

3) Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan ini menyangkut keinginan manusia untuk merdeka dalam menentukan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya, kebebasan berkreasi, aktualisasi diri, keinginan akan pengetahuan, dan kepuasan pribadi lain yang didapat atas suatu pencapaian.

Robbins dan Judge (2012:223) menjelaskan faktor kebutuhan manusia yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan terdiri dari hirarki berikut:

1) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang mempunyai kekuatan/pengaruh paling besar dari semua kebutuhan. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan akan rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Rasa aman

Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, seseorang akan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3) Sosial

Ketika kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, kebutuhan sosial akan menjadi motivator bagi seseorang. Kebutuhan sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

4) Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini mencakup penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri dan menjadi apa saja sesuai kemampuannya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja. Misalnya; adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial.

f. Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2013:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan karyawan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan karyawan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif & Kecekatan

Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul. Sedangkan kecekatan adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

4) Sikap & Disiplin

Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan yang dibarengi dengan sikap disiplin waktu dan absensi.

Mangkunegara (2016:69) menjelaskan bahwa indikator yang dapat dipilih untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Mutu Pekerjaan

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai aturan.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif yang baik selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran bekerja yang baik dengan absensi yang sangat rendah termasuk ketapan waktu saat hadir bekerja.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

6) Kerjasama

Kemampuan kerjasama tim atau kekompakan antar rekan kerja yang baik dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat.

7) Pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

8) Tanggung-Jawab

Bertanggung-jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

9) Pemanfaatan Waktu Kerja

Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif & kecekatan, dan sikap & disiplin.

2. Kebutuhan Penghargaan

a. Pengertian Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan merupakan komponen yang penting bagi organisasi karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau bahkan menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Penghargaan di lain sisi juga merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoko, 2014:168).

Hasibuan (2016:155) mengungkapkan bahwa kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam sebuah organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut.

Kadarisman (2012:41) mengungkapkan bahwa penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Senada dengan itu, Mathis dan Jackson (2012:424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Tohardi (2012:317) mendefinisikan penghargaan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian, kenaikan jabatan, pemberian bonus, peningkatan gaji, dan lain sebagainya.

Hal yang ditekankan disini bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia

serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic penghargaanans*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentives*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penghargaan dalam penelitian ini adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

b. Fungsi dan Tujuan Penghargaan

Handoko (2014:147) mengemukakan beberapa fungsi penghargaan sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.

Adapun tujuan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Taylor dalam Manullang (2016:115) menyatakan tujuan penghargaan adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi dalam bekerja.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi penghargaan harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-

penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan penghargaan yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan penghargaan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab penghargaan yang baik akan tercipta tujuan penghargaan. Ivancevich (2016:196) menjelaskan bahwa baik penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

c. Bentuk-Bentuk Penghargaan

Ivancevich (2016:226) membagi penghargaan menjadi dua jenis penghargaan, yaitu:

- 1) Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic* Penghargaans)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan tersebut terdiri dari:

a) Penghargaan Finansial

(1) Gaji dan Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(2) Tunjangan Karyawan

Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

(3) Bonus atau Insentif

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b) Penghargaan Non Finansial

(1) Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

(2) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Penghargaans*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini terdiri dari:

a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d) *Pertumbuhan Pribadi (personal growth)*

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Mahsun (2016:112) menyatakan pada dasarnya ada dua tipe penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1) *Social* Penghargaan

Social penghargaan adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic* penghargaan yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial materi, dan piagam penghargaan.

2) *Psychic* Penghargaan

Psychic Penghargaan datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic* penghargaan adalah *intrinsic* penghargaan yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan karyawan sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2016:31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Menurut Mahsun (2016:114) Penghargaan pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif ini merupakan suatu ekstra di atas kompensasi dan gaji pokok sebagai salah satu bentuk penghargaan.

d. Norma dalam Pemberian Penghargaan

Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2016:112) terdapat empat alternatif norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas karyawan, dimana keempat alternatif tersebut terdiri dari norma berikut:

1) Goal Congruence (Kesesuaian Tujuan)

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

2) *Equity* (Keadilan)

Penghargaan harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka penghargaannya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka penghargaannya juga akan rendah.

3) *Equality* (Kemerataan)

Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

4) Kebutuhan

Alokasi penghargaan kepada karyawan seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari karyawan. Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama karyawan.

Penghargaan akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut: Mahsun (2016:113)

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- 2) Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
- 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian penghargaan yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan

kualitas kerja. Selain itu penghargaan juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem penghargaan yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Penghargaan yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem penghargaan organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Setidaknya terdapat delapan alasan, mengapa penghargaan justru menurunkan motivasi dan produktivitas, antara lain: (Mahsun, 2016:114)

- 1) Terlalu banyak menekankan pada penghargaan moneter. Hal ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu bahwa mereka tidak semuanya merasa puas dengan imbalan yang berwujud finansial.
- 2) Rasa menghargai pada penerima penghargaan sangat kurang. Penghargaan sering diberikan dalam bentuk berwujud tetapi tidak disertai penghargaan/pengakuan yang layak.
- 3) Banyak yang menerima penghargaan. Semakin banyak yang menerima penghargaan dengan nilai yang tidak proposional akan mengurangi motivasi seseorang.
- 4) Memberikan penghargaan dengan kriteria yang salah. Misalnya hanya diukur dari waktu kerja sehingga karyawan hanya termotivasi untuk mempercepat pekerjaan tanpa mempertimbangkan hasil

- 5) Lamanya penangguhan (*delay*) antara produktivitas dan penghargaan. Penghargaan yang tidak segera diberikan membuat seseorang kurang merasa dihargai.
- 6) Kriteria penghargaan sangat fleksibel. Tidak pernah ada ukuran baku dalam pemberian penghargaan membuat kesenjangan antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diterima.
- 7) Sarana penghargaan hanya untuk memotivasi jangka pendek. Penghargaan sering hanya berpengaruh sementara terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
- 8) Pemberian kompensasi jajaran top manajemen (eksekutif) yang berlebihan. Hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan operasional karena merasa ada pembedaan yang sangat mencolok dan tidak adil.

e. Indikator Kebutuhan Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non-finansial.

3) Promosi

Promosi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan berupa rekomendasi untuk memberikan karyawan jabatan atau posisi kerja yang lebih baik akibat dari kinerja karyawan.

4) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan perusahaan terhadap seorang karyawan secara resmi melalui pernyataan langsung di depan karyawan yang lain.

Mahsun (2016:115) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut.

1) Gaji

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

2) Promosi

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

3) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

4) Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel penghargaan dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal.

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Robbins dan Coulter (2015:110) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa "*What a man can be, he must be*". Menurut Simamora (2014:17) aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016:77) aktualisasi diri dapat diartikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, potensi, serta penggunaan semua kualitas dan kapasitas secara penuh.

Menurut Sutrisno (2013:125), kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi, untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain melainkan karena kesadaran dan keinginan diri sendiri dalam kondisi seseorang ingin memperlihatkan kemampuannya secara optimal di tempat masing masing. Aktualisasi diri adalah hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling tinggi, sehingga dia menjadi kebutuhan yang paling rendah prioritasnya. Orang

harus memenuhi keempat kebutuhan di bawahnya untuk merasa butuh akan aktualisasi diri.

Menurut Sedarmayanti (2015:182) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) adalah kebutuhan untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu menuntut imbalan dari organisasi. Motivasi yang ada pada diri konsumen akan mewujudkan suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan yang mencapai sasaran kepuasan. Hasibuan (2017:156) menyatakan bahwa keinginan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri kita masing-masing, bahwa motivasi atau dorongan terhadap aktualisasi diri itu adalah bawaan setiap orang yang mempunyai suatu keinginan yang inheren, yang dibawa sejak kita lahir, yaitu berada demi keberadaan itu, berbuat demi perbuatan itu, dan merasa demi perasaan itu, yaitu aktualisasi diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri akan muncul apabila kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpenuhi. Mangkunegara (2016:77) juga menandai kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan individu untuk menjadi orang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya.

Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya pada suatu perusahaan serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang tinggi akan dapat membuat suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, memiliki kreativitas tinggi, dan selaluberpikiran positif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan aktualisasi diri dalam penelitian ini adalah kebutuhan

seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

b. Faktor Penghambat Aktualisasi Diri

Mangkunegara (2016:78) mengemukakan beberapa hambatan-hambatan dalam mengaktualisasikan diri yaitu sebagai berikut:

1) Berasal dari dalam Diri Individu

Faktor ini berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, sehingga potensi itu tetap laten.

2) Berasal dari Luar atau Masyarakat

Faktor ini berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perpresian sifat-sifat, bakat atau potensi-potensi.

3) Berasal dari Pengaruh Negatif

Hambatan ini berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang terkait rasa aman. Individu-individu yang memiliki kebutuhan akan rasa aman yang terlalu kuat, pengambilan risiko, pembuatan kesalahan, dan pelepasan kebiasaan-kebiasaan lama yang tidak konstruktif itu justru akan merupakan hal-hal yang mengancam atau menakutkan.

c. Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2015:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai.

2) Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang

Kebutuhan pencapaian potensi seseorang adalah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3) Kebutuhan Pemenuhan Diri

Kebutuhan pemenuhan diri adalah kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4) Kebutuhan Dorongan

Kebutuhan dorongan adalah dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Sedarmayanti (2013:182) menjelaskan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kebutuhan aktualisasi diri, yaitu:

1) Kesempatan untuk Berkreatifitas

Kebebasan yang diberikan karyawan untuk berinisiatif dan melakukan inovasi terhadap diri mereka di perusahaan.

2) Pertumbuhan Pengembangan Diri

Karyawan yang diberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk terus mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja baik dalam pengetahuan maupun keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel aktualisasi diri dalam penelitian ini

adalah kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi seseorang, kebutuhan pemenuhan diri, dan kebutuhan dorongan.

4. Kebutuhan Sosial

a. Pengertian Kebutuhan Sosial

Hasibuan (2016:155) menjelaskan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan sosial ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain. Kebutuhan sosial juga meliputi hal-hal seperti penerimaan, penghargaan, dan persahabatan. Kebutuhan sosial pada dasarnya dapat dipenuhi dengan menempa hubungan dengan orang lain. Kebutuhan sosial paling sering dibahas dan mengacu dalam kepada hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan sosial menunjukkan sifat kebutuhan kita akan orang lain. Ini adalah kebutuhan untuk memiliki, cinta, kasih sayang sama halnya dengan hubungan dengan keluarga dan teman-teman. Kebutuhan ini terpenuhi melalui hubungan menyenangkan dan memuaskan dengan orang lain. Hubungan yang menyenangkan dan memuaskan akan mengisyaratkan penerimaan oleh orang lain. Setelah kebutuhan dasar fisiologis dan keamanan mereka terpenuhi, selanjutnya seseorang mencari kebutuhannya akan cinta dan rasa memiliki agar dapat dipenuhi.

Hirarki Kebutuhan Maslow adalah teori psikologi yang mencoba untuk menjelaskan perilaku manusia. Menurut teori ini, tindakan manusia bergantung pada pemenuhan tujuan. teori Maslow biasanya ditampilkan

dalam sebuah piramida dengan lima tingkat. Kebutuhan sosial ditempatkan di tingkat ketiga. Kebutuhan sosial ditempatkan sebagai kebutuhan yang tingkat kepentingannya lebih rendah dibandingkan dengan kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisiologis namun lebih tinggi dari harga diri dan aktualisasi diri.

Kebutuhan sosial juga dianggap kebutuhan dasar atau sesuatu yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan. Menurut teori Maslow, kebutuhan sosial penting karena menjalin hubungan emosional sangat penting untuk mencegah penerimaan oleh orang lain. Setelah kebutuhan dasar fisiologis dan keamanan mereka terpenuhi, selanjutnya seseorang mencari kebutuhannya akan cinta dan rasa memiliki agar dapat dipenuhi.

Kebutuhan sosial juga dianggap kebutuhan dasar atau sesuatu yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan. Menurut teori Maslow, kebutuhan sosial penting karena menjalin hubungan emosional sangat penting untuk mencegah kegelisahan, depresi dan rasa kesepian. Maslow juga berpendapat bahwa manusia membalas emosi dengan tujuan memenuhi kebutuhan sosial mereka sendiri.

Kebutuhan sosial atau sering pula dikatakan dengan *affiliation needs* oleh Sutrisno (2013:131) adalah kebutuhan tingkat ketiga dimana Maslow menyatakan kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk di sayangi, di cintai,

dan diterima oleh orang lain. Kebutuhan untuk di hormati oleh orang lain, keikutsertaan dalam pergaulan, dan berprestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan sosial dalam penelitian ini adalah kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

b. Jenis-Jenis Interaksi Sosial

Interaksi sosial terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Interaksi Sosial Individu dengan Individu

Interaksi ketika dua individu bertemu secara langsung dan melakukan interaksi satu sama lain walaupun itu dalam bentuk yang sederhana seperti, saling menyapa dan tersenyum ketika berpapasan di jalan.

2) Interaksi Kelompok dan Kelompok

Interaksi ketika 2 kelompok yang berbeda saling bertemu. Komunikasi yang terjalin bukan lagi berkaitan dengan hal-hal yang bersifat pribadi melainkan kepentingan kelompok. Contohnya pertemuan antar Ormas dan sebagainya.

3) Interaksi Individu dan Kelompok

Interaksi dimana seseorang berkomunikasi dengan sekelompok orang atau lebih dari tiga orang. Seperti misalnya seseorang yang berorasi di podium dan sebagainya. Seseorang yang sedang berorasi menunjukkan adanya interaksi dari satu orang individu yaitu orang yang sedang berorasi terhadap sekelompok orang yang sedang mendengarkan orasi tersebut.

c. Indikator Kebutuhan Sosial

Hasibuan (2016:156) menjelaskan empat golongan yang dapat dijadikan indikator kebutuhan sosial, yaitu:

1) *Sense of Belonging* (Perasaan Dicintai)

Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan tempat bekerja.

2) *Sense of Performance* (Perasaan Saling Menghormati)

Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya adalah penting.

3) *Sense of Achievement* (Perasaan Pengembangan Diri)

Kebutuhan akan kemajuan dan perkembangan diri sehingga merasakan keberhasilan dan terhindar dari kegagalan.

4) *Sense of Participation* (Perasaan Diikutsertakan)

Kebutuhan akan perasaan ikut serta dalam berbagai kegiatan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat.

Mahsun (2016:123) menjelaskan indikator dalam kebutuhan sosial sebagai berikut:

1) Saling Menghormati

Rasa saling menghormati antar karyawan termasuk sikap dihormati oleh atasan.

2) Persahabatan

Hubungan pertemanan atau persahabatan yang terjalin dengan baik antar rekan kerja.

3) Pengakuan

Pengakuan dari rekan kerja maupun atasan bahwa karyawan memiliki peranan yang penting dalam perusahaan.

4) Keikutsertaan

Kebutuhan akan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dengan ikut serta dalam berbagai kegiatan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel sosial dalam penelitian ini adalah *sense of belonging*, *sense of performance*, *sense of achievement*, dan *sense of participation*.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil |
|----|--|---|--|------------------|--|
| 1 | Siti Nurpina (2018) | Pengaruh Penghargaan (<i>Reward</i>) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi | Penghargaan (<i>Reward</i>) dan Motivasi Berprestasi | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, ada pengaruh positif antara <i>reward</i> terhadap prestasi kerja guru di sekolah. Kedua, ada pengaruh positif antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru di sekolah. Ketiga, ada efek positif antara penghargaan dan motivasi terhadap prestasi kerja guru di sekolah. |
| 2 | Hesty Nur Aliyah Jamil dan Retno Djohar Juliani (2018) | Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Propan Raya ICC Cabang Solo | <i>Reward</i> | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan <i>reward</i> mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan, |

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil |
|----|---------------------------|---|--|------------------|--|
| | | | | | semakin baik reward yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan diberikan oleh karyawan kepada perusahaan |
| 3 | Puspa Wulansari. (2019) | Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah | Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. |
| 4 | Suyanti (2017) | Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY) | Kebutuhan Sosial | Prestasi Kerja | Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan ada pengaruh signifikan dari kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Hal ini dapat diketahui dari uji regresi linier sederhana yang mendapatkan tingkat signifikansi (Sig) < 0,05. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,811 (80,11%) |
| 5 | Azizah Dianingtyas (2014) | Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru | Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta, Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta, dan Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif dan |

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil |
|----|---|---|---|------------------|--|
| | | | | | signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta |
| 6 | Akbar Rizky Adhani (2013) | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan | Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. |
| 7 | Yudha Amry Matondang (2018) | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun | Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial | Prestasi Kerja | Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun |
| 8 | Cintya Yonanda, Heru Susilo, dan Arik Prasetya (2016) | Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office) | Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri | Prestasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. |

Sumber: Data yang Diolah Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Manullang dan Pakpahan (2014:23) menjelaskan bahwa kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah berdasarkan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kadarisman (2012:41) menjelaskan bahwa penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan yang selalu menghargai kerja keras dari karyawan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang juga lebih baik. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2012:223) dimana disebutkan bahwa salah satu kebutuhan karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kebutuhan penghargaan.

2. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Robbins dan Coulter (2015:110) mengemukakan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri pada suatu perusahaan akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2012:223) yang menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan salah satu kebutuhan yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

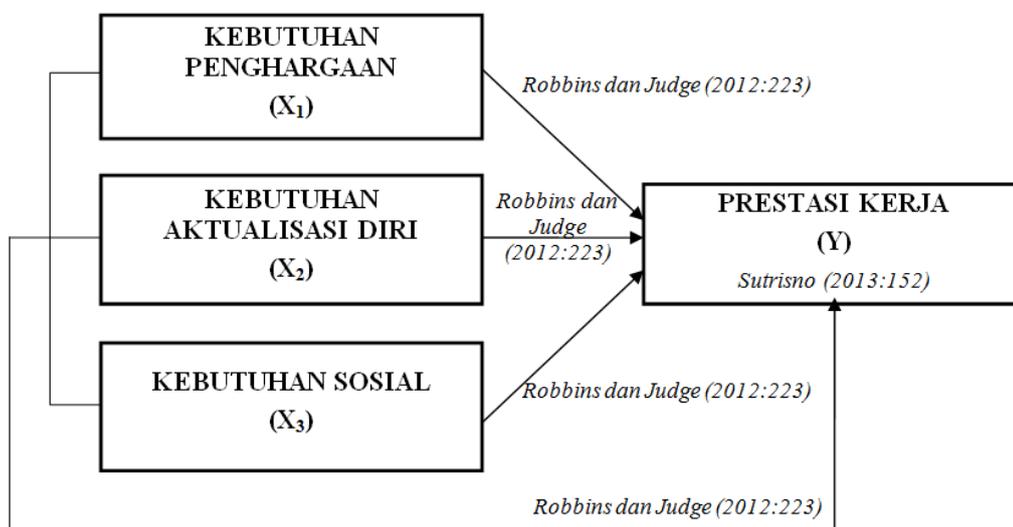
Hasibuan (2016:155) mengemukakan bahwa sosial adalah kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan sosial ini tercermin ke dalam beberapa bentuk perasaan-perasaan yang mewakili apa yang dirasakannya terhadap reaksi lingkungan/sosialnya. Kebutuhan sosial dalam suatu perusahaan penting adanya untuk membuat interaksi yang baik sesama karyawan serta menimbulkan rasa cinta kasih, kepemilikan kebersamaan dan persahabatan sesama pegawai sehingga dapat meminimalisir konflik. Kebutuhan sosial karyawan yang terpenuhi membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena merasa nyawan, dibutuhkan, dianggap, dan dicintai dilingkungan kerja sehingga mendorong karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2013:98)

yang menunjukkan bahwa kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan dasar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Sutrisno (2013:150) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Robbins dan Judge (2012:223) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor kebutuhan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hubungan kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial dapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2020)

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara
- H₂ Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- H₃ Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.
- H₄ Kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan, Manullang dan Pakpahan (2014:19)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SDIT Luqmanul Hakim yang terletak di Jalan Sei Mencirim Dusun 1 A Kecamatan Sunggal, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | Maret 2020 | | | | April 2020 | | | | Mei 2020 | | | | Juni 2020 | | | | Juli 2020 | | | | Agustus 2020 | | | |
|----|--------------------------------|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Observasi Awal | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Revisi Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Persiapan Instrumen Penelitian | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 8 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 9 | Analisis dan Evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 10 | Penulisan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 11 | Revisi dan Evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 12 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SDIT Luqmanul Hakim yang berjumlah 40 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 40 anggota.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan

penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Penelitian yang memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 40 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 40 Guru seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Daftar Posisi dan Jumlah Guru SD IT Luqmanul Hakim

| No | Posisi | Status Mengajar | Jumlah |
|--------------|----------------------|-----------------|-----------|
| 1 | Kepala Sekolah | Aktif | 1 |
| 2 | Wakil Kepala Sekolah | Aktif | 2 |
| 3 | Staf Guru | Aktif | 37 |
| Total | | | 40 |

Sumber: SD IT Luqmanul Hakim (2020)

3. Jenis dan Sumber Data

Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah prestasi kerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, Sutrisno (2013:150).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya

perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Kebutuhan Penghargaan (X_1)

Penghargaan merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, Kadarisman (2012:41)..

2) Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2)

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki, Robbins dan Coulter (2015:110).

3) Kebutuhan Sosial (X_3)

Sosial merupakan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai, Hasibuan (2016:155).

2. Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:78) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|--|--|---|---|--------|
| 1 | Kebutuhan Penghargaan (X ₁) | Apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kadarisman (2012:41) | 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Promosi 4. Penghargaan Interpersonal Kadarisman (2012:43) | 1. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan 2. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. 3. Penghargaan yang diberikan perusahaan berupa rekomendasi untuk memberikan karyawan jabatan atau posisi kerja yang lebih baik akibat dari kinerja karyawan 4. Perhargaan perusahaan terhadap seorang karyawan secara resmi melalui pernyataan langsung di depan karyawan yang lain. | Likert |
| 2 | Kebutuhan Aktualisasi Diri (X ₂) | Kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Robbins dan Coulter (2015:110) | 1. Kebutuhan Pertumbuhan 2. Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang 3. Kebutuhan Pemenuhan Diri 4. Kebutuhan Dorongan Robbins dan Coulter (2015:110) | 1. Kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. 2. Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. 3. Kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. 4. Dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. | Likert |
| 3 | Kebutuhan Sosial (X ₃) | Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta | 1. Perasaan Dicintai 2. Perasaan Saling Menghormati 3. Perasaan Pengembangan | 1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan tempat bekerja. 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya | |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|--------------------|--|--|---|--------|
| | | dicintai. Hasibuan (2016:155) | Diri 4. Perasaan Diikutsertakan Hasibuan (2016:156) | adalah penting. 3. Kebutuhan akan kemajuan dan perkembangan diri sehingga merasakan keberhasilan dan terhindar dari kegagalan. 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta dalam berbagai kegiatan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat. | |
| 4 | Prestasi Kerja (Y) | Hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sutrisno (2013:150) | 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif & Kecekatan Mental 4. Sikap & Disiplin Sutrisno (2013:152) | 1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan karyawan 2. Tingkat pengetahuan karyawan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul 4. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan yang dibarengi dengan sikap disiplin waktu dan absensi | Likert |

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item

instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

| No | Skala | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel,

apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Manullang dan Pakpahan (2014:97).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:98) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang diperoleh sebelum dapat digunakan untuk menguji apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid

merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjeaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket,

maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan

analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:
Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Atau

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak

didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala

Heteroskedastisitas.

2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Prestasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Kebutuhan Penghargaan

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Kebutuhan Aktualisasi Diri

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kebutuhan Sosial

X_1 = Variabel Bebas Kebutuhan Penghargaan

X_2 = Variabel Bebas Kebutuhan Aktualisasi Diri

X_3 = Variabel Bebas Kebutuhan Sosial

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikasi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kebutuhan penghargaan (X_1), kebutuhan aktualisasi diri (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kebutuhan penghargaan (X_1), kebutuhan aktualisasi diri (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1) Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$

2) Terima H_a (Tolak H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar =

-1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah SD IT Luqmanul Hakim

Awal berdiri berupa *home schooling* yang didirikan oleh beberapa kaum muslimin dengan pendidikan non formal. Pada tahun 2009 di urus izin operasional sehingga menjadi lembaga yang terdaftar di lembaga nasional. Awal mula bangunan hanya terdiri 6 kelas dengan jumlah siswa sekitar 67. Pada awal berdiri kurang antusias dikarenakan sekolah tahfidz belum populer. Tahun 2015 sekolah mulai berakreditasi, sekolah mulai berbenah diri memperbaiki segala kekurangan. Seiring berjalannya waktu, tahfidz qur'an mulai populer di masyarakat dan di acara televisi, dengan acara televisi yang membuat even-even kejuaraan tahfidzul qur'an. Waktu itu ada salah seorang siswa laki-laki yang terpilih masuk ke nominasi di acara even tahfidzul qur'an tersebut hingga masuk peringkat ke 4 di RCTI dan sejak tahun itu pula masyarakat lebih mengenal tahfidzul qur'an. Karena Luqmanul Hakim yang menjadi program unggulannya tahfidzul qur'an, maka semakin banyak masyarakat mendaftarkan anaknya di SDIT Luqmanul Hakim. Itu dapat dilihat dari perkembangannya dari tahun 2015 sampai sekarang berjumlah 393 siswa

b. Visi dan Misi SD IT Luqmanul Hakim

Sesuai Tugas Pokok dari Fungsi Sekolah Dasar Luqmanul Hakim dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau

mungkin timbul, maka disusunlah rencana strategis beorientasi pada hasil yang ingin dicapai dengan mencakup visi, misi, tujuan, sasaran serta cara pencapaian

1. Visi

SD IT Luqmanul Hakim memiliki sebuah visi, yaitu: “Menjadi lembaga pendidikan yang unggul di bidang ilmu agama dan ilmu pengetahuan, keterampilan, berakhlak mulia dan senantiasa meneladani jejak Rasulullah SAW dan generasi para sahabat”.

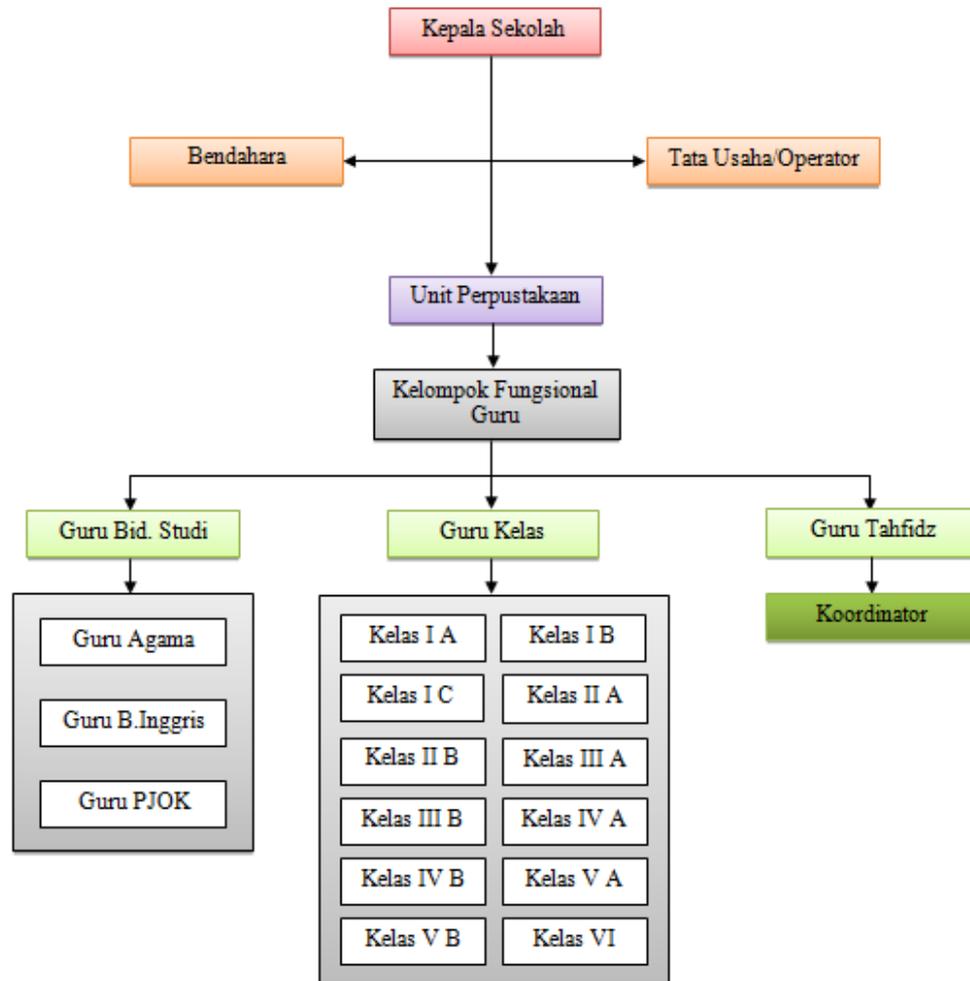
2. Misi

Adapun misi dari SD IT Luqmanul Hakim adalah sebagai berikut:

- a) Mendidik anak didik untuk memahami Aqidah yang benar berdasarkan Al Quran dan Sunnah menurut pemahaman sahabat.
- b) Melaksanakan pembelajaran bimbingan secara efektif sesuai dengan kurikulum nasional dan lembaga Luqmanul Hakim.
- c) Mendidik anak untuk selalu meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT sehingga menghasilkan generasi muda yang berakhlak mulia.
- d) Meningkatkan kualitas pendidikan dari sisi ilmu agama yang bersumber dari Qur'an dan Sunnah.
- e) Menyiapkan anak didik yang siap menerima kurikulum standard nasional.
- f) Menerapkan pembelajaran yang optimal dengan metode PAIKEMI.
- g) Meningkatkan sosialisasi, interaksi dan rekontruksi pada lingkungan sekitar di segala bidang.

c. Struktur Organisasi SD IT Luqmanul Hakim

Berikut adalah diagram dari struktur organisasi dari SD IT Luqmanul Hakim:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi SD IT Luqmanul Hakim
Sumber: *SD IT Luqmanul Hakim (2020)*

Uraian Bidang Kerja/Bagian dari struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah

Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh kegiatan sekolah, di sini kepala sekolah juga berperan sebagai Manager, Edukator, Leader

Motivator dan juga Inovator. baik dari dalam maupun di luar. Tugas pokok kepala sekolah :

- a) Menyusun program kerja sekolah
- b) Mengawasi proses belajar mengajar, pelaksanaan dan penilaian terhadap proses dan hasil belajar serta bimbingan dan konseling (BK).
- c) Sebagai pembina kesiswaan
- d) Pelaksanaan bimbingan dan penilaian bagi para guru serta tenaga kependidikan lainnya
- e) Penyelenggaraan administrasi sekolah yaitu meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum.
- f) Pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan sekitar dan atau masyarakat

2) Bendahara

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah tentang keuangan Sekolah. Tugas pokok bendahara sebagai berikut:

- a) Menyusun program RKAS tahunan, semester, triwulan, yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan berdasarkan panduan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tahun berjalan.
- b) Menerima, mengelola dan mempertanggungjawabkan Dana Rutin sekolah (BOS) dan sumber lain yang sah.
- c) Membayar honorarium pegawai (GTT/PTT) setiap bulan.
- d) Menutup Buku Kas Tunai, Kas Umum (BKU) setiap akhir bulan

- e) Menyimpan dan mengarsipkan semua surat-surat pembelian/kuitansi pembelian/pengeluaran dengan rapi dan teratur.
- f) Mengerjakan administrasi keuangan BOS berdasarkan panduan BOS tahun berjalan.

3) Tata Usaha/Operator

Memberikan data sekolah secara lengkap dan akurat dan di kirimkan kepada server yang ada di pusat. Tugas pokok tata usaha/operator sebagai berikut:

- a) Melengkapi administrasi dan menginput data sesuai dengan berkas yang ada.
- b) Mengoperasikan komputer dan peralatan TIK di sekolah.
- c) Tugas Ppendataan dapodik, yaitu enty data, validasi, updating, sinkronisasi.

4) Unit Perpustakaan

Melaksanakan tugas dalam mengkoordinasikan kegiatan administrasi persuratan, kepegawaian, dan keuangan, melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana serta melakukan koordinasi dengan perpustakaan di lingkungan. Tugas pokok unit perpustakaan sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan koordinasi persuratan, keuangan, aset dan kepegawaian.
- b) Pemeliharaan sarana dan prasarana perpustakaan.
- c) Pelaksanaan koordinasi penjaminan mutu perpustakaan
- d) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengadaan bahan perpustakaan

5) Guru Bidang Studi

Sebagai tenaga pengajar untuk mata pelajaran khusus yang ada di kelas dengan tugas pokok sebagai berikut :

- a) Merencanakan pembelajaran
- b) Melaksanakan Pembelajaran
- c) Menilai hasil pembelajaran
- d) Membimbing dan melatih peserta didik
- e) Melaksanakan tugas tambahan

6) Guru Kelas

Bertanggung jawab melaksanakan proses belajar dan mengajar secara efisien dan efektif dengan tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan
- b) Menyusun silabus pembelajaran
- c) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
- d) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- e) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
- f) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran

7) **Guru Tahfidz**

Guru memotivasi siswa dengan mengajak untuk aktif dalam kegiatan pelajaran tahfidz dengan tugas pokok sebagai berikut:

- a) Guru membimbing siswa muroja'ah hafalan yang sudah di hafal
- b) Guru membimbing siswa menambah hafalan baru
- c) Guru mengevaluasi hafalan setiap siswa dan mengisi buku prestasi
- d) Mengoreksi kesalahan hafalan siswa

- e) Guru memastikan bahwa semua siswa telah hafal ayat yang di tentukan setelah itu menambah hafalan baru

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 40 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, dan tabel 4.5.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Karakteristik | | Frekuensi | % |
|---------------|--------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Pria | 17 | 42,5 |
| | Wanita | 23 | 57,5 |
| Jumlah | | 40 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden (42,5%), sedangkan jenis pria perempuan sebanyak 23 responden (57,5%). Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di SD IT Luqmanul Hakim terdiri dari lebih banyak guru wanita dibandingkan guru pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Karakteristik | Frekuensi | % | |
|----------------------|------------------|------------|------|
| Usia Responden | < 21 Tahun | 3 | 7,5 |
| | 21 - 25 Tahun | 9 | 22,5 |
| | 26 - 30 Tahun | 10 | 25,0 |
| | 31 - 35 Tahun | 7 | 17,5 |
| | 35 - 40 Tahun | 5 | 12,5 |
| | 41 - 45 Tahun | 4 | 10,0 |
| | > 45 Tahun | 2 | 5,0 |
| Jumlah | 40 | 100 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 26-30 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25,0%), diikuti responden berusia 21-25 tahun sebanyak 9 responden (22,5%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 7 responden (17,5%), responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 5 responden (12,5%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 4 responden (10,0%), responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 3 responden (7,5%), dan terakhir responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 2 responden (5,0%). Pada penelitian ini guru yang berusia 26-30 tahun menjadi guru yang paling dominan sebesar 25,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Karakteristik | Frekuensi | % | |
|----------------------|------------------|------------|------|
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 9 | 22,5 |
| | D3 | 4 | 10,0 |
| | S1 | 26 | 65,0 |
| | S2 | 1 | 2,5 |
| | S3 | 0 | 0,0 |
| Jumlah | 40 | 100 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 26 responden (65,0%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 9 responden (22,5%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (10,0%), dan sisanya 1 responden (2,5%) yang berpendidikan terakhir S2 dan tidak seorangpun responden berpendidikan S3. Pada penelitian ini guru yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 65,0%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, guru yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada calon guru yang masih berpendidikan D3 atau SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|----------------------|-------------|---------------|------------|
| Masa Kerja | < 1 Tahun | 2 | 5,0 |
| | 1 - 2 Tahun | 8 | 20,0 |
| | 3 - 4 Tahun | 9 | 22,5 |
| | 5 - 6 Tahun | 7 | 17,5 |
| | 7 - 8 Tahun | 6 | 15,0 |
| | > 8 Tahun | 8 | 20,0 |
| Jumlah | | 40 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 9 responden (22,5%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-2 tahun dan di atas 8 tahun sebanyak 8 responden (20,0%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 7 responden (17,5%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun

sebanyak 6 responden (15,0%), dan sisanya 2 responden (5,0%) telah bekerja di bawah 1 tahun. Pada penelitian ini guru yang telah bekerja 3-4 tahun menjadi guru yang paling dominan sebesar 25,0%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|-------------------|--------------|-----------|------------|
| Status Pernikahan | Gadis/Lajang | 8 | 20,0 |
| | Menikah | 29 | 72,5 |
| | Janda/Duda | 3 | 7,5 |
| Jumlah | | 40 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah sebanyak 29 responden (72,5%), diikuti oleh responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 8 responden (20,0%), dan sisanya 3 orang responden (7,5%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini guru SD IT Luqmanul Hakim sebagian besar bersatus telah berkeluarga atau telah menikah sebanyak 72,5%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|-------------|-------------|
| 1,00 – 1,80 | Tidak Baik |
| 1,81 – 2,40 | Kurang Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

a. Kebutuhan Penghargaan (X_1)

Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Gaji (X_{1-1}), Tunjangan (X_{1-2}), Promosi (X_{1-3}), dan Penghargaan Interpersonal (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{1.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Guru mendapatkan gaji yang sesuai dengan waktu dan kontribusi yang diberikan | | Guru mendapatkan gaji dengan tepat waktu setiap bulannya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 |
| Netral | 4 | 10,0 | 7 | 17,5 |
| Setuju | 13 | 32,5 | 13 | 32,5 |
| Sangat Setuju | 19 | 47,5 | 16 | 40,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,1250 | | 4,0000 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Gaji (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mendapatkan gaji yang sesuai dengan waktu dan kontribusi yang diberikan”, sebanyak 20 responden (33.3%) menyatakan setuju, dan 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan gaji yang sesuai dengan waktu dan kontribusi yang diberikan sudah baik.

- 2) Untuk item “Guru mendapatkan gaji dengan tepat waktu setiap bulannya”, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan gaji dengan tepat waktu setiap bulannya sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Guru mendapatkan tunjangan yang memadai diuar dari gaji sebagai kompensasi tidak langsung | | Guru mendapatkan insentif yang memadai di luar dari gaji berdasarkan prestasi kerja guru | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 |
| Netral | 8 | 20,0 | 3 | 7,5 |
| Setuju | 11 | 27,5 | 15 | 37,5 |
| Sangat Setuju | 20 | 50,0 | 17 | 42,5 |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |
| Mean | 4,2500 | | 4,0500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tunjangan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mendapatkan tunjangan yang memadai diuar dari gaji sebagai kompensasi tidak langsung”, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dan 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2500 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan tunjangan yang memadai diuar dari gaji sebagai kompensasi tidak langsung sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru mendapatkan insentif yang memadai di luar dari gaji berdasarkan prestasi kerja guru”, sebanyak 24 responden (40,0%)

menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan guru mendapatkan insentif yang memadai di luar dari gaji berdasarkan prestasi kerja guru sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi ($X_{1.3}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Guru memiliki peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik | | Guru akan dipromosikan jika terus menerus memiliki prestasi kerja yang baik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 0 | 0,0 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 |
| Netral | 3 | 7,5 | 2 | 5,0 |
| Setuju | 17 | 42,5 | 16 | 40,0 |
| Sangat Setuju | 15 | 37,5 | 21 | 52,5 |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |
| Mean | 4,0000 | | 4,4250 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Promosi (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memiliki peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik”, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Guru mendapatkan tunjangan yang memadai diuar dari gaji sebagai kompensasi tidak langsung”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4250 (kategori sangat baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa guru akan dipromosikan jika terus menerus memiliki prestasi kerja yang baik sangat baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan Interpersonal ($X_{1.4}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Pimpinan sekolah sering berterima kasih terhadap apa yang telah guru lakukan saat Apel pagi | | Pimpinan sekolah tidak sungkan untuk memuji guru secara langsung untuk mengungkapkan rasa penghargaanya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 0 | 0,0 |
| Netral | 4 | 10,0 | 5 | 12,5 |
| Setuju | 18 | 45,0 | 22 | 55,0 |
| Sangat Setuju | 14 | 35,0 | 12 | 30,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |
| <i>Mean</i> | 4,0250 | | 4,1000 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan sekolah sering berterima kasih terhadap apa yang telah guru lakukan saat Apel pagi”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan pimpinan sekolah sering berterima kasih terhadap apa yang telah guru lakukan saat Apel pagi sudah baik.
- 2) Untuk item “Pimpinan sekolah tidak sungkan untuk memuji guru secara langsung untuk mengungkapkan rasa penghargaanya”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan sekolah

tidak sungkan untuk memuji guru secara langsung untuk mengungkapkan rasa penghargaannya sudah baik.

b. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2)

Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Kebutuhan Pertumbuhan (X_{2-1}), Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (X_{2-2}), Kebutuhan Pemenuhan Diri (X_{2-3}), dan Kebutuhan Dorongan (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pertumbuhan ($X_{2.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Guru berusaha mengembangkan pengetahuan yang dimiliki untuk dibagikan kepada siswa/i | | Guru berusaha mengembangkan kemampuan mengajar yang dimiliki agar dapat mengajar lebih baik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 4 | 10,0 | 2 | 5,0 |
| Netral | 6 | 15,0 | 5 | 12,5 |
| Setuju | 13 | 32,5 | 13 | 32,5 |
| Sangat Setuju | 16 | 40,0 | 18 | 45,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 3,9750 | | 4,0750 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebutuhan Pertumbuhan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru berusaha mengembangkan pengetahuan yang dimiliki untuk dibagikan kepada siswa/i”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9750 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa guru berusaha mengembangkan pengetahuan yang dimiliki untuk dibagikan kepada siswa/i sudah baik.

- 2) Untuk item “Guru berusaha mengembangkan kemampuan mengajar yang dimiliki agar dapat mengajar lebih baik”, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru berusaha mengembangkan kemampuan mengajar yang dimiliki agar dapat mengajar lebih baik sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang ($X_{2.2}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Guru berusaha mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal | | Pihak sekolah tidak mempersulit guru untuk melakukan yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 |
| Netral | 14 | 35,0 | 5 | 12,5 |
| Setuju | 16 | 40,0 | 14 | 35,0 |
| Sangat Setuju | 8 | 20,0 | 17 | 42,5 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 3,7250 | | 4,0500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru berusaha mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru berusaha mengembangkan

potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal sudah baik.

- 2) Untuk item “Pihak sekolah tidak mempersulit guru untuk melakukan yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak sekolah tidak mempersulit guru untuk melakukan yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Pemenuhan Diri (X_{2.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Pihak sekolah menyediakan berbagai fasilitas terbaik yang diperlukan guru dalam bekerja | | Guru cukup mudah memaksimalkan kemampuannya dilingkungan sekolah | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 |
| Netral | 10 | 25,0 | 5 | 12,5 |
| Setuju | 15 | 37,5 | 15 | 37,5 |
| Sangat Setuju | 12 | 30,0 | 16 | 40,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 3,8500 | | 4,0500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebutuhan Pemenuhan Diri (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pihak sekolah menyediakan berbagai fasilitas terbaik yang diperlukan guru dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pihak sekolah menyediakan berbagai fasilitas terbaik yang diperlukan guru dalam bekerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Guru cukup mudah memaksimalkan kemampuannya dilingkungan sekolah”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru cukup mudah memaksimalkan kemampuannya dilingkungan sekolah sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Dorongan (X_{2.4})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Pihak sekolah mendukung dan memberikan dorongan agar guru terus mengembangkan kemampuannya | | Pihak sekolah menyediakan program beasiswa yang dapat digunakan guru untuk melanjutkan pendidikan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 4 | 10,0 |
| Netral | 9 | 22,5 | 7 | 17,5 |
| Setuju | 11 | 27,5 | 14 | 35,0 |
| Sangat Setuju | 18 | 45,0 | 13 | 32,5 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,1250 | | 3,8000 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebutuhan Dorongan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pihak sekolah mendukung dan memberikan dorongan agar guru terus mengembangkan kemampuannya”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak sekolah mendukung dan

memberikan dorongan agar guru terus mengembangkan kemampuannya sudah baik.

- 2) Untuk item “Pihak sekolah menyediakan program beasiswa yang dapat digunakan guru untuk melanjutkan pendidikan”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak sekolah menyediakan program beasiswa yang dapat digunakan guru untuk melanjutkan pendidikan sudah baik.

c. Kebutuhan Sosial (X_3)

Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Perasaan Dicintai (X_{3-1}), Perasaan Saling Menghormati (X_{3-2}), Perasaan Pengembangan Diri (X_{3-3}), dan Perasaan Diikutsertakan (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Dicintai ($X_{3.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Guru merasa bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaa yang mulia | | Guru merasa status mereka saat ini membuat mereka disayangi di lingkungan mereka | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 5 | 12,5 |
| Netral | 4 | 10,0 | 10 | 25,0 |
| Setuju | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 |
| Sangat Setuju | 21 | 52,5 | 5 | 12,5 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,3000 | | 3,5500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Perasaan Dicintai (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru merasa bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang mulia”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang mulia sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru merasa status mereka saat ini membuat mereka disayangi di lingkungan mereka”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa status mereka saat ini membuat mereka disayangi di lingkungan mereka sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Saling Menghormati ($X_{3.2}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Guru merasa lebih dihargai dilingkungannya dengan statusnya sebagai guru | | Siswa dan siswi di lingkungan sekolah sangat menghargai setiap guru yang ada sekolah | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 4 | 10,0 | 3 | 7,5 |
| Netral | 10 | 25,0 | 4 | 10,0 |
| Setuju | 20 | 50,0 | 13 | 32,5 |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 | 18 | 45,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 3,6000 | | 4,0500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Perasaan Saling Menghormati (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru merasa lebih dihargai dilingkungannya dengan statusnya sebagai guru”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa lebih dihargai dilingkungannya dengan statusnya sebagai guru sudah baik.
- 2) Untuk item “Siswa dan siswi di lingkungan sekolah sangat menghargai setiap guru yang ada sekolah”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa siswa dan siswi di lingkungan sekolah sangat menghargai setiap guru yang ada sekolah sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Pengembangan Diri ($X_{3.3}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Guru merasa saat ini pengetahuannya terus berkembang | | Guru merasa saat ini kemampuan mengajarnya terus berkembang | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 |
| Netral | 2 | 5,0 | 2 | 5,0 |
| Setuju | 18 | 45,0 | 10 | 25,0 |
| Sangat Setuju | 16 | 40,0 | 23 | 57,5 |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |
| <i>Mean</i> | 4,0750 | | 4,2250 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Perasaan Pengembangan Diri (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru merasa saat ini pengetahuannya terus berkembang”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden

(35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa saat ini pengetahuannya terus berkembang sudah baik.

- 2) Untuk item “Guru merasa saat ini kemampuan mengajarnya terus berkembang”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2250 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa saat ini kemampuan mengajarnya terus berkembang sangat baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Diikutsertakan (X_{3.4})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Pihak sekolah sering mengikutsertakan Guru dalam rapat-rapat penting | | Pihak sekolah sering meminta Guru untuk mengajukan pendapat atau saran dalam pengambilan kebijakan sekolah | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 7 | 17,5 |
| Netral | 4 | 10,0 | 3 | 7,5 |
| Setuju | 16 | 40,0 | 15 | 37,5 |
| Sangat Setuju | 16 | 40,0 | 14 | 35,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,0750 | | 3,8500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Perasaan Diikutsertakan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pihak sekolah sering mengikutsertakan Guru dalam rapat-rapat penting”, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

Pihak sekolah sering mengikutsertakan Guru dalam rapat-rapat penting sudah baik.

- 2) Untuk item “Pihak sekolah sering meminta Guruan untuk mengajukan pendapat atau saran dalam pengambilan kebijakan sekolah”, sebanyak 36 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pihak sekolah sering meminta Guru untuk mengajukan pendapat atau saran dalam pengambilan kebijakan sekolah sudah baik.

d. Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Hasil Kerja (Y_{1-1}), Pengetahuan Pekerjaan (Y_{1-2}), Inisiatif & Kecekatan Mental (Y_{1-3}), dan Sikap & Disiplin (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja ($Y_{1.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Guru memberikan kualitas dan kuantitasi hasil pekerjaan yang diharapkan sekolah | | Pihak atasan tidak pernah komplain dengan kinerja yang selama ini guru berikan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 |
| Netral | 4 | 10,0 | 4 | 10,0 |
| Setuju | 13 | 32,5 | 15 | 37,5 |
| Sangat Setuju | 19 | 47,5 | 18 | 45,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,1500 | | 4,1500 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Hasil Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memberikan kualitas dan kuantitasi hasil pekerjaan yang diharapkan sekolah”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memberikan kualitas dan kuantitasi hasil pekerjaan yang diharapkan sekolah sudah baik.
- 2) Untuk item “Pihak atasan tidak pernah komplain dengan kinerja yang selama ini guru berikan”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak atasan tidak pernah komplain dengan kinerja yang selama ini guru berikan sudah baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Pekerjaan (Y_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Guru memiliki pengetahuan yang memadai mengenai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta cara penyelesaiannya | | Guru memiliki kemampuan yang memadai untuk menduduki posisi yang saat ini dijalani | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 2 | 5,0 |
| Netral | 14 | 35,0 | 4 | 10,0 |
| Setuju | 17 | 42,5 | 17 | 42,5 |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 | 16 | 40,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 3,5500 | | 4,1250 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pengetahuan Pekerjaan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “guru memiliki pengetahuan yang memadai mengenai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta cara penyelesaiannya”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki pengetahuan yang memadai mengenai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta cara penyelesaiannya sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru memiliki kemampuan yang memadai untuk menduduki posisi yang saat ini dijalani”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki kemampuan yang memadai untuk menduduki posisi yang saat ini dijalani sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif & Kecekatan Mental (Y_{1.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|---|--------------|
| | Guru memiliki inisiatif yang cukup baik dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam bekerja | | Guru memiliki kecekatan yang baik dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 |
| Netral | 9 | 22,5 | 4 | 10,0 |
| Setuju | 14 | 35,0 | 18 | 45,0 |
| Sangat Setuju | 13 | 32,5 | 14 | 35,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 3,8500 | | 4,0250 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Inisiatif & Kecekatan Mental (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memiliki inisiatif yang cukup baik dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki inisiatif yang cukup baik dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Guru memiliki kecekatan yang baik dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki kecekatan yang baik dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap & Disiplin (Y_{1.4})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Guru memiliki sikap semangat kerja yang tinggi saat bekerja | | Guru memiliki sikap disiplin yang baik dalam hal absensi dan ketepatan waktu kehadiran | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 |
| Netral | 6 | 15,0 | 4 | 10,0 |
| Setuju | 10 | 25,0 | 15 | 37,5 |
| Sangat Setuju | 22 | 55,0 | 16 | 40,0 |
| Total | 40 | 100.0 | 40 | 100.0 |
| Mean | 4,3000 | | 4,0000 | |

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Sikap & Disiplin (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memiliki sikap semangat kerja yang tinggi saat bekerja”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Guru memiliki sikap semangat kerja yang tinggi saat bekerja sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru memiliki sikap disiplin yang baik dalam hal absensi dan ketepatan waktu kehadiran”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki sikap disiplin yang baik dalam hal absensi dan ketepatan waktu kehadiran sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1)

| Pertanyaan ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | $X_{1-1,1}$ | 0,890 | 0,3 | Valid |
| 2 | $X_{1-1,2}$ | 0,808 | 0,3 | Valid |
| 3 | $X_{1-2,1}$ | 0,782 | 0,3 | Valid |
| 4 | $X_{1-2,2}$ | 0,919 | 0,3 | Valid |
| 5 | $X_{1-3,1}$ | 0,936 | 0,3 | Valid |
| 6 | $X_{1-3,2}$ | 0,631 | 0,3 | Valid |
| 7 | $X_{1-4,1}$ | 0,945 | 0,3 | Valid |
| 8 | $X_{1-4,2}$ | 0,859 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2)

| Pertanyaan ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | $X_{2-1,1}$ | 0,869 | 0,3 | Valid |
| 2 | $X_{2-1,2}$ | 0,708 | 0,3 | Valid |
| 3 | $X_{2-2,1}$ | 0,748 | 0,3 | Valid |
| 4 | $X_{2-2,2}$ | 0,784 | 0,3 | Valid |
| 5 | $X_{2-3,1}$ | 0,605 | 0,3 | Valid |
| 6 | $X_{2-3,2}$ | 0,746 | 0,3 | Valid |
| 7 | $X_{2-4,1}$ | 0,587 | 0,3 | Valid |
| 8 | $X_{2-4,2}$ | 0,883 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner

terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

| Pertanyaan ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | $X_{3-1,1}$ | 0,726 | 0,3 | Valid |
| 2 | $X_{3-1,2}$ | 0,459 | 0,3 | Valid |
| 3 | $X_{3-2,1}$ | 0,588 | 0,3 | Valid |
| 4 | $X_{3-2,2}$ | 0,819 | 0,3 | Valid |
| 5 | $X_{3-3,1}$ | 0,645 | 0,3 | Valid |
| 6 | $X_{3-3,2}$ | 0,820 | 0,3 | Valid |
| 7 | $X_{3-4,1}$ | 0,813 | 0,3 | Valid |
| 8 | $X_{3-4,2}$ | 0,624 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kebutuhan Sosial (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Pertanyaan ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|-----------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | $Y_{1-1,1}$ | 0,886 | 0,3 | Valid |
| 2 | $Y_{1-1,2}$ | 0,740 | 0,3 | Valid |
| 3 | $Y_{1-2,1}$ | 0,563 | 0,3 | Valid |
| 4 | $Y_{1-2,2}$ | 0,862 | 0,3 | Valid |
| 5 | $Y_{1-3,1}$ | 0,501 | 0,3 | Valid |
| 6 | $Y_{1-3,2}$ | 0,908 | 0,3 | Valid |
| 7 | $Y_{1-4,1}$ | 0,488 | 0,3 | Valid |
| 8 | $Y_{1-4,2}$ | 0,898 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari

0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Penghargaan (X₁)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,958 | 8 |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,958. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kebutuhan Penghargaan (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₂)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,923 | 8 |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,923. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kebutuhan Sosial (X₃)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,899 | 8 |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kebutuhan Sosial (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,918 | 8 |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

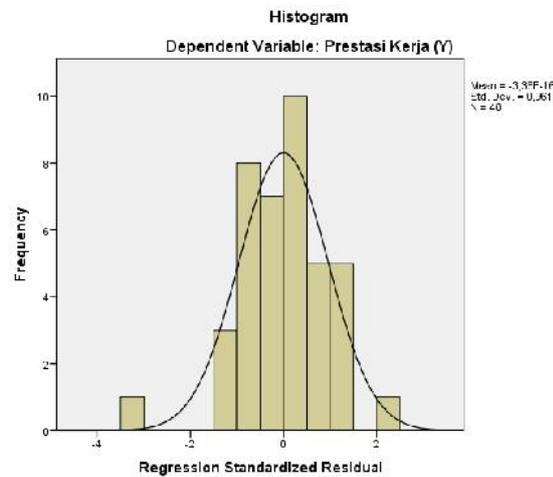
Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,918. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

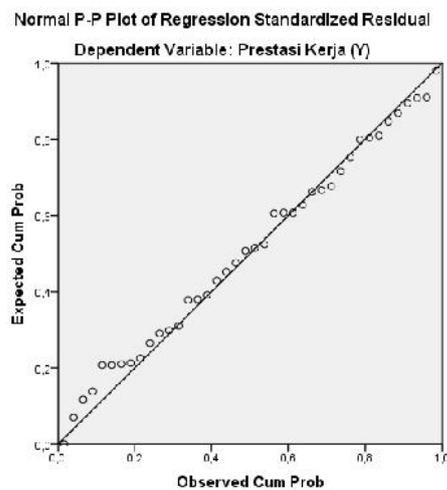
model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- d) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 40 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,68757464 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,098 |
| | <i>Positive</i> | 0,057 |
| | <i>Negative</i> | -0,098 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,098 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200^{c,d} |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---|--------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| Model | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | <i>(Constant)</i> | | |
| | Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 0,129 | 7,769 |
| | Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | 0,172 | 5,798 |
| | Kebutuhan Sosial (X_3) | 0,156 | 6,409 |
| a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y) | | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

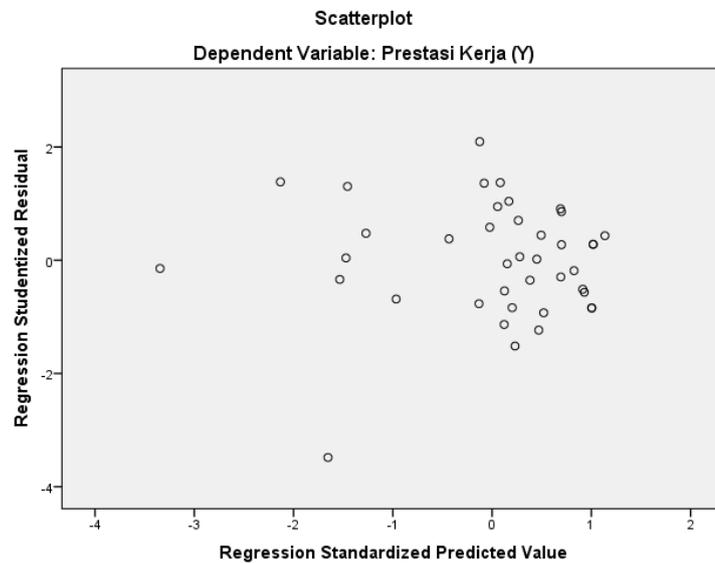
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,769 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,798 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,156 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,409 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*.

Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

| Coefficients^a | | | |
|---|--------------------------------------|----------|-------------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 2,513 | ,017 |
| | Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 0,044 | 0,965 |
| | Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | -1,111 | 0,274 |
| | Kebutuhan Sosial (X_3) | 0,519 | 0,607 |
| a. Dependent Variable: Absolute_Residual | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kebutuhan Penghargaan (X_1) sebesar 0,965, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kebutuhan Penghargaan (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) adalah 0,274, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kebutuhan Sosial (X_3) adalah 0,607, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas

Kebutuhan Sosial (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|
| Model | | <i>UnStandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 1,411 | 1,422 | |
| | Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 0,443 | 0,113 | 0,475 |
| | Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | 0,277 | 0,100 | 0,291 |
| | Kebutuhan Sosial (X_3) | 0,233 | 0,109 | 0,233 |
| a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y) | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,411. Nilai regresi dari Kebutuhan Penghargaan (X_1) sebesar 0,443, nilai regresi dari Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) sebesar 0,277, dan nilai dari Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 0,233. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,411 + 0,443X_1 + 0,277X_2 + 0,233X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kebutuhan Penghargaan (X_1), variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), maupun ada variabel Kebutuhan Sosial (X_3), maka Prestasi Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,411. Artinya tanpa kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial tingkat prestasi kerja telah ada sebesar 1,411.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kebutuhan Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kebutuhan penghargaan akan turut meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kebutuhan penghargaan akan menurunkan prestasi kerja pula.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,277 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kebutuhan aktualisasi diri akan turut meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kebutuhan aktualisasi diri akan menurunkan prestasi kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,233 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kebutuhan sosial akan turut meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kebutuhan sosial akan menurunkan prestasi kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Kebutuhan Penghargaan (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,443, lalu diikuti oleh variabel bebas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,277, dan terakhir variabel bebas Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 0,233. Sehingga dapat disimpulkan kebutuhan penghargaan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution*

(SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 40 - 4 = 36$. Maka ketikkan $=TINV(0,05;36)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,028.

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---|--------------------------------------|--------------|--------------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 0,992 | 0,328 |
| | Kebutuhan Penghargaan (X_1) | 3,924 | 0,000 |
| | Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) | 2,783 | 0,009 |
| | Kebutuhan Sosial (X_3) | 2,125 | 0,041 |
| a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y) | | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) sebesar 3,924, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,924 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kebutuhan Penghargaan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

2) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) sebesar 2,783, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,783 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

3) Pengaruh Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 2,125, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,125 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Kebutuhan Sosial (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041 maka tolak H_0 dan terima

Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------------|--------------------------|
| | <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | <i>Regression</i> | 1528,032 | 3 | 509,344 | 165,091 | 0,000^b |
| | <i>Residual</i> | 111,068 | 36 | 3,085 | | |
| | <i>Total</i> | 1639,100 | 39 | | | |
| a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3) | | | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 165,091. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df2 didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 40$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 40 - 4 = 36$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,866. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus $=\text{FINV}(0,05;3;36)$ sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,866, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 165,091 lebih besar dari 2,866. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang

digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|--------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,966^a | 0,932 | 0,927 | 1,75648 |
| Predictors: (Constant), Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3) | | | | |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y) | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,927 yang mengindikasikan bahwa 92,7% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial. Sedangkan sisanya 7,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor budaya, finansial, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kebutuhan Penghargaan (X_1), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang

dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

| Nilai | Interpretasi |
|-------------------|---------------------|
| 0,0 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2 – 0,39 | Tidak Erat |
| 0,4 – 0,59 | Cukup Erat |
| 0,6 – 0,79 | Erat |
| 0,8 – 0,99 | Sangat Erat |

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Hal ini

terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,443 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,924 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. $< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kebutuhan penghargaan meningkat, maka prestasi kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika kebutuhan penghargaan menurun maka prestasi kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kebutuhan penghargaan yang terdiri dari gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal meningkat, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurpina (2018), Jamil dan Retno Djohar Juliani (2018), dan Wulansari (2019) yang menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu guru jarang mendapatkan gaji yang dibayarkan sesuai dengan tanggal yang seharusnya ditetapkan, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara, sehingga bagaimana meningkatkan prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara melalui kebutuhan penghargaan telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,277 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,783 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,009 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat, maka prestasi kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika kebutuhan aktualisasi diri menurun maka prestasi kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi seseorang, kebutuhan pemenuhan diri, dan kebutuhan dorongan meningkat, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dianingtyas (2014), Adhani (2013), dan Matondang (2018) yang menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan aktualisasi diri secara

parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu guru sulit untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal akibat banyaknya peraturan yang mengikat, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara, sehingga bagaimana meningkatkan prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara melalui kebutuhan aktualisasi diri telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,233 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,125 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,041 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kebutuhan sosial meningkat, maka prestasi kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika kebutuhan sosial menurun maka prestasi kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kebutuhan sosial yang terdiri dari perasaan dicintai, perasaan saling

menghormati, perasaan pengembangan diri, dan perasaan diikutsertakan meningkat, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo, dan Prasetya (2016), Matondang (2018), dan Suyanti (2017) yang menunjukkan bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu guru merasa statusnya kurang dihormati oleh orang lain di sekitar lingkungannya, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara, sehingga bagaimana meningkatkan prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara melalui kebutuhan sosial telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDIT Luqmanul Hakim Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial berpengaruh

positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 165,091 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,866 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial secara simultan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu guru tidak memberikan hasil pekerjaan seperti yang diharapkan oleh kepala sekolah, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara, sehingga bagaimana meningkatkan prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara melalui kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,443, t_{hitung} sebesar 3,924, dan signifikan 0,000.
2. Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,277, t_{hitung} sebesar 2,783, dan signifikan 0,009.
3. Kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,233, t_{hitung} sebesar 2,125, dan signifikan 0,041.
4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara dengan F_{hitung} sebesar 165,091, dan signifikan 0,000.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan guru yang akan dipromosikan jika terus menerus memiliki prestasi kerja yang baik dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan guru yang tidak memiliki peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dan guru yang tidak mendapatkan gaji dengan tepat waktu setiap bulannya. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru melalui kebutuhan penghargaan adalah membayar gaji guru dengan tepat waktu serta memberikan berbagai insentif jika guru memiliki prestasi kerja yang baik sehingga guru merasa lebih dihargai.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan pihak sekolah yang mendukung dan memberikan dorongan agar guru terus mengembangkan kemampuannya dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan guru yang tidak berusaha mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan prestasi kerja guru melalui kebutuhan aktualisasi diri adalah dengan mengadakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru melalui pelatihan dan menyediakan fasilitas yang memadai dalam mendukung perkembangan guru.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan guru yang merasa bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang mulia dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan guru yang tidak merasa status mereka saat ini membuat mereka disayangi di lingkungan mereka. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan prestasi kerja

guru melalui kebutuhan sosial adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai rapat sekolah dan memberikan kebebasan guru untuk memberikan pendapat atau saran.

4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan guru yang memiliki sikap semangat kerja yang tinggi saat bekerja dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan guru yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta cara penyelesaiannya. Penelitian telah terbukti menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru SD IT Luqmanul Hakim Sumatera Utara. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kebutuhan penghargaan melalui pembayaran gaji tepat waktu, pemberian insentif, dan menghargai profesi guru dengan berbagai pujian di berbagai kesempatan. Jika kebutuhan penghargaan meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2013). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi 9*. Yogyakarta: Libert
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A. V. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, K. M. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2015). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Manullang, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba. Empat
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen Edisi 10 Jilid 2*. Jakarta: Salemba. Empat
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.

- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soelaiman. (2014). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Soeprihanto, J. (2014). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta; BPF
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

JURNAL

- Adhani, A. R. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Dianingtyas, A. (2014). *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Jamil, H. N. A., & Juliani, R. D. (2018). *Hubungan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Propan Raya ICC Cabang Solo*. Majalah Ilmiah Inspiratif, Vol. 3 No. 5 Januari 2018
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jument, 11(1), 67-80.
- Matondang, Y. A. (2018). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun*. Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nurpina, S. (2018). *Pengaruh Penghargaan (Reward) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi*. Tadbir Muwahhid, 2(2), 120-131.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jument, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Suyanti. (2017). *Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)*. Bahari Jogja, Volume XV Nomor 25, Juli 2017

Wulansari, P. (2019). *Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 31-37.

Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 109-116.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Sahiba Ulfa Nadira
Nama Panggilan : Ulfa
NPM : 1515310508
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 16 September 1996
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Asahan Dusun 8
Email : qozie3ms@gmail.com
Nomor Seluler : 0811 6512 277
Hobi : Menulis
Golongan Darah : O
Nama Ayah : Azhar Abdullah
Nama Ibu : Sabariah
Jumlah Saudara : 3

RIWAYAT PENDIDIKAN

| No | Nama Sekolah | Tahun Lulus |
|----|--|-------------|
| 1 | SD Free Methodist 2 | 2002-2008 |
| 2 | SMP Free Methodist 2 | 2008-2011 |
| 3 | SMK Brigjend Katamso | 2011-2014 |
| 4 | Universitas Pembangunan Panca Budi Medan | 2015-2020 |