

---

## PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

Silvina Beti<sup>1\*</sup>, Azhar<sup>1</sup>, Rita Kurnia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Administrasi Pendidikan

[\\*Selvina.Beti1905@grad.unri.ac.id](mailto:Selvina.Beti1905@grad.unri.ac.id)

Received: December 02<sup>nd</sup>, 2021

Revised: January 30<sup>th</sup>, 2022

Accepted: April 01<sup>st</sup>, 2022

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of confidence and rewards on the performance of elementary school teachers in Langgam District, Pelalawan Regency, both simultaneously and partially. The population in this study was 269 people, while the study sample was 161 people. The data analysis used is regression analysis, regression coefficient, and determination coefficient. The results showed that in siltultan there was a negative influence of confidence (X1) and reward (X2) on teacher performance (Y) of 72.7%. While partial confidence (X1) negatively affects teacher performance (Y) by 48.5%, and reward (X2) negatively affects teacher performance by 4.5%. It can be concluded that confidence and reward (X2) together have a negative effect on the performance (Y) of elementary school teachers in Langgam District, Pelalawan Regency in a strong category.*

*Keywords: confidence; performance; reward*

### PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia (Komara, Putra, & Hermita, 2020). Dalam pelaksanaannya, guru memiliki peran serta tanggung jawab dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai tenaga pendidik. Apabila seorang guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka akan terpancar profil seorang guru yang berkompeten. Guru yang tergolong sebagai pekerjaan yang memiliki profesi mulia sebagai ujung tombak dalam mencerdaskan generasi penerus bangsa, dalam pelaksanaan tugas memiliki beban kerja yang tidak sedikit. Dengan beban dan tuntutan kerja yang tinggi akan berdampak negatif sehingga berjalan waktu dapat menurunkan performa kinerjanya sebagai tenaga pendidik. Guru juga bilamana merasa tertekan dapat memunculkan sikap negatif pada siswa. Kondisi seperti inilah yang akhirnya dapat menjadi pemicu munculnya stres pada guru, yang apabila tidak dapat segera diatasi dengan baik,

maka akan menyebabkan timbulnya depresi sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kinerja guru (Sardiman, 2011). Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, melihat pada fenomena saat ini banyak guru yang mengalami penurunan kinerja, dikarenakan beban tugas dan harapan tidak seperti yang diharapkan sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun. Guru sebagai salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Guru memiliki peran penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru sebagai sosok ideal bagi setiap peserta didik, tidak terlepas dari apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta didik, dengan demikian guru sebagai model bagi peserta didik, maka semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Istarani, 2011). Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses. Rahayu dkk (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas pendidikan yang rendah ditentukan sejumlah permasalahan penting, antara lain karena faktor efektivitas, efisiensi, relevansi dan standarisasi pendidikan, belum memadainya

sarana dan prasarana pendidikan, kesempatan pendidikan yang belum merata, mahalny biaya pendidikan.

Kinerja guru yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk sekolah secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh guru maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya, jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan.

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua *stakeholder* yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang profesional, percaya diri tenaga pendidik, tenaga pendidik yang berkompeten, komitmen organisasi dari *team work*, motivasi yang tinggi dalam mendidik, terpenuhinya sarana dan prasarana serta penghargaan (Wardani, 2014).

Selain faktor-faktor tersebut, Falahy (2005) berpendapat bahwa dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala atau fenomena yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kinerja guru dimana timbul gejala seperti: tidak percaya diri, kemangkiran masuk kelas, malas bekerja, guru sering berkeluh kesah, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru, kurangnya penghargaan kepada guru dan lain-lain.

Untuk menangani permasalahan tersebut pemerintah masih terus berupaya melalui perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi pengajaran serta memberi pelatihan dan kursus serta pendidikan bagi para guru guna meningkatkan kinerja dan berimbas kepada prestasi belajar siswa sehingga dalam mengembangkan tugasnya sebagai guru serta dituntut dapat mendidik, mengajar dan melatih agar penguasaan konsep tentang suatu pendidikan tertanam.

Peningkatan kinerja harus diiringi oleh kepercayaan diri yang tinggi, bekerja tanpa kepercayaan diri tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Kepercayaan diri merupakan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk

mencapai lonerja baik. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya kepercayaan diri untuk mendidik. Dengan kepercayaan diri guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan prilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru yang dituntut bertindak secara professional.

Hasil penelitian Iswidharmanjaya & Agung (2004) menjelaskan bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri salah satu cirinya adalah memiliki rasa tanggung jawab terhadap segala keputusan yang dibuatnya, mempunyai kemauan untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, dan selalu berpikir positif dan juga optimis dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kepercayaandiri ini sangatlah penting bagi perusahaan sebagai modal utama untuk mampu memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Menurut Lauster (2011) kepercayaan diri merupakan suatu sikap yang positif dan juga keyakinan akan kemampuan diri nya sendiri sehingga dalam melakukan tindakan nya ia tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan segala hal sesuai dengan apa yang diinginkannya dan juga memiliki rasa tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal segala kelebihan dan kekurangan diri nya.

Lauster (2011) memberikan gambaran bahwa seseorang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mudah cemas atas apa yang dilakukannya, optimis dan yakin akan kemampuan diri dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Kepercayaan diri dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu. Individu yang percaya diri akan bertindak dengan mandiri, membuat pilihan dan mengambil keputusan nya dengan berani, memiliki tanggung jawab dimana individu akan mampu bertindak dengan penuh rasa yakin dan memiliki dorongan yang positif sehingga merasa bangga atas prestasi yang diraihny, yakin dan berani menghadapi tantangan baru dengan penuh antusias dan mau berkembang dengan melibatkan dirinya dengan lingkungan yang lebih luas lagi.

Selain itu pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor tersebut adalah penghargaan (*reward*). Pada suatu organisasi

atau sekolah sangat diperlukan adanya program *reward*. Tohardi (2002) menyatakan *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Bentuk *reward* beranekaragam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. *reward* merupakan salah suatu kebutuhan pokok bagi karyawan, selain sebagai motivasi kerja yang tinggi, *reward* juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut dianggap ada dalam perusahaan.

Dengan adanya *reward*, guru akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh sekolah, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi sekolah untuk berprestasi lebih baik lagi. Tidak hanya pemberian *reward* saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, perlu diketahui bahwa kinerja guru tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan guru, 5 tetapi dipengaruhi juga dengan diberlakukanya cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu *punishment* (Sanksi).

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini diambil judul “Pengaruh Kepercayaan Diri dan *Reward* terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Rumusan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini mengenai :

1. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan masalah yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan kajian deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai situasi atau kejadian secara tepat. Penelitian ini akan mendeskripsikan tentang pengaruh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel penelitian (Faradila, Putra, & Noviana, 2022). Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh 2 (dua) variabel bebas yaitu kepercayaan diri ( $X_1$ ) dan *reward* ( $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini dilaksanakan dari Oktober 2021 sampai April 2022.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 269 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi. Penulis menggunakan rumus Slovin untuk penentuan besaran sampel dalam penelitian ini. Rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

$n$  = besaran sampel

$N$  = besaran populasi

$e$  = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan ( $e = 0,05$ ).

Dengan menggunakan nilai kritis (batas ketelitian) 5% atau 0,05 maka ukuran sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{269}{1 + (269)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{269}{1 + 0,6725}$$

$$n = 160,84 \text{ dibulatkan jadi } 161$$

$$\begin{aligned} \text{Indeks} &= \frac{161}{269} \\ &= 0,598 \end{aligned}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 161 orang guru. Selanjutnya teknik pengambilan sampel digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan

sampel secara acak supaya setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subjek dalam sampel dan akan diperoleh sampel yang representatif mewakili populasi.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari tiga variabel penelitian yaitu instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis dengan melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif terhadap variabel-variabel penelitian yaitu instrumen kinerja guru, kepercayaan diri dan *reward*.

Beberapa tahapan yang dimaksud diatas, (1) pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan variabel konstruksi dari variabel tersebut, (2) penentuan indikator dari masing-masing variabel, (3) penyusunan kisi-kisi instrumen, (4) penyusunan butir-butir pernyataan kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya, (5) pelaksanaan uji coba instrumen sehingga diadakan uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari masing-masing butir pernyataan.

Untuk memperoleh kesamaan persepsi mengenai penelitian ini dan mengarahkan peneliti untuk merumuskan instrumen penelitian, maka dirumuskan definisi konseptual dan definisi operasional sehubungan dengan variabel yang terdapat dalam penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan penyebaran angket (*quesioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang kepercayaan diri, *reward* dan kinerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif terhadap variabel-variabel penelitian, variabel terikat maupun variabel bebas.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Dalam hal analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku.

Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepercayaan Diri Dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui hal tersebut maka akan dibahas secara berturut-turut mengenai : 1) Deskripsi data dari masing-masing variabel; 2) Pengujian persyaratan analisis; 3) Pengujian hipotesis; 4) Pembahasan hasil penelitian; dan 5) Keterbatasan penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas dan kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validitas ini dengan analisis butir untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total.

Perhitungan validitas instrumen kinerja guru didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden yaitu guru Sekolah Dasar Negeri 007 Simpang Beringin dan guru Sekolah Dasar Negeri 006 Muda Setia Seikijang, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 35 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 7 item yang drop yaitu butir soal nomor 10, 13, 16, 21, 25, 30 dan 34

menghasilkan yang valid sebanyak 28 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang dikemukakan sebesar 0,949.

Perhitungan validitas instrumen kepercayaan diri didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 5 butir yang drop yaitu nomor 11, 17, 22, 25 dan butir 30 menghasilkan yang valid sebanyak 25 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,953, maka dapat disimpulkan instrumen kepercayaan diri reliabel pada kategori sangat tinggi dapat dipergunakan untuk penelitian.

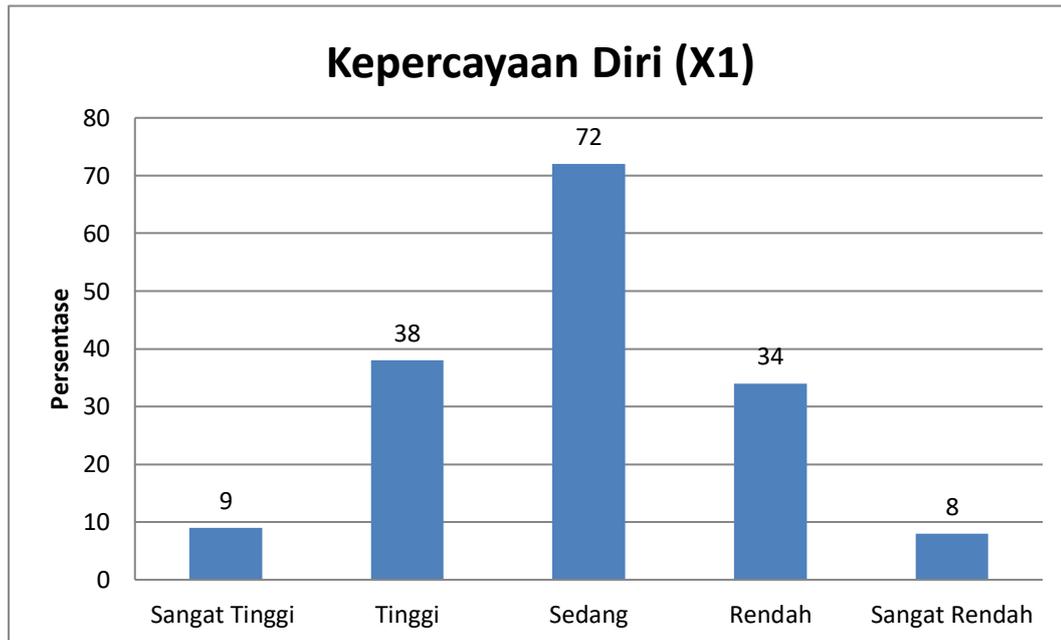
Perhitungan validitas instrumen *reward* didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 35 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 6 butir yang drop yaitu nomor 12, 15, 21, 25, 30 dan butir 34 menghasilkan yang valid sebanyak 29 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,947, maka dapat disimpulkan instrumen *reward* reliabel pada kategori sangat tinggi dapat dipergunakan untuk penelitian.

Sebaran skor kepercayaan diri guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kepercayaan diri guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kepercayaan Diri (X1)**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	102-105	9	5,59
Tinggi	98-101	38	23,60
Sedang	94-97	72	44,72
Rendah	90-93	34	21,12
Sangat Rendah	86-89	8	4,97
<b>Jumlah</b>		161	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui distribusi frekuensi skor kepercayaan diri terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kepercayaan diri terdapat pada interval 94-97 sebanyak 72 orang atau 44,72 %. Skor kepercayaan diri guru berada pada kategori sedang. Penyebaran distribusi frekuensi kepercayaan diri guru ditunjukkan pada gambar 1 berikut :



**Gambar 1. Frekuensi Skor Variabel X1**

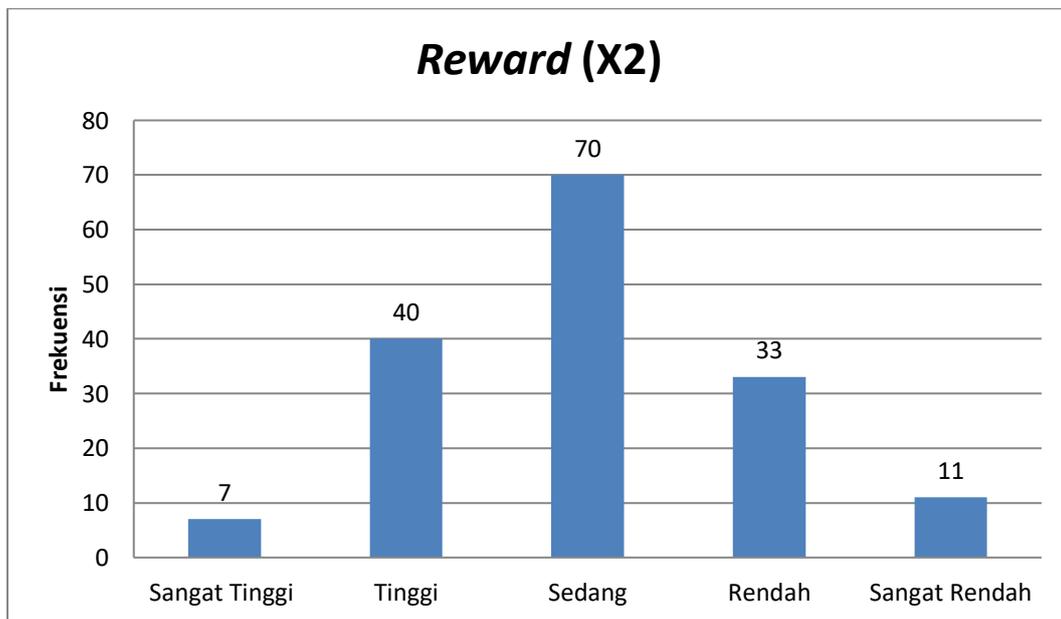
Sebaran skor *reward* guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data *reward* guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor *Reward* (X2)**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Tinggi	108-112	7	4,35
Tinggi	103-107	40	24,84
Sedang	98-102	70	43,48
Rendah	93-97	33	20,50
Sangat Rendah	88-92	11	6,83
<b>Jumlah</b>		161	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui distribusi frekuensi skor *reward* terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi *reward* terdapat pada interval 98-102 sebanyak 70 orang atau 43,48 %. Dengan demikian skor *reward* guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada dalam kategori sedang.

Penyebaran distribusi frekuensi dari skor *reward* dapat ditunjukkan pada gambar 2 berikut :



**Gambar 2 Sebaran Data Variabel X2**

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : data berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : data tidak berdistribusi normal

Terlihat dari tabel 3. pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alfa ( $0,200 > 0,05$ ), variabel kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai alfa ( $0,075 > 0,05$ ), dan variabel *reward* (X<sub>2</sub>) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alfa ( $0,200 > 0,05$ ). Nilai signifikansi masing-masing variabel

ini  $> 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

**Tabel 3. Pengujian Normalitas Kepercayaan Diri, *Reward* terhadap Kinerja Guru**

No	Variabel	Sig ( <i>Kolmogorov-Smirnov</i> )
1	Kepercayaan Diri ( $X_1$ )	0,075
2	<i>Reward</i> ( $X_2$ )	0,200
3	Kinerja Guru ( $Y$ )	0,200

### Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji kelinieran masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis digunakan adalah analisis varians/ANOVA. Pada analisis ini uji linieritas berdasarkan nilai signifikansi. Kriterianya berdasarkan atas signifikansi ( $\alpha$  hitung), apabila  $\alpha$  hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk uji linieritas menggunakan program SPSS versi 23. Berikut ini merupakan pengujian linieritas masing-masing variabel penelitian.

### Uji Linieritas Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linierity* sebesar 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *reward* dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linier (Tabel 4).

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas untuk Data *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Y dan $X_2$	F	Sig
Linearity	255,545	0,000
Deviation from Linearity	2,704	0,000

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan di Bab III yaitu : (1) Pengaruh kepercayaan diri ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), (2) Pengaruh *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), (3) Pengaruh

kepercayaan diri ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) *reward* secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi berganda, secara sederhana dan berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ).

### Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah “Terdapat pengaruh kepercayaan diri ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )”.

**Tabel 5. Koefisien Regresi Linier Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Model	B	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
(Konstan)	22,649	4,173	1,654
Kepercayaan ( $X_1$ )	0,802	14,147	

Berdasarkan tabel 6 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 200,142 dengan signifikan 0,005 atau pada taraf 5% dengan  $df = n-k-1$ ,  $df = 161-2-1 = 158$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,05$ . Maka  $F_{hitung} 200,142 > F_{tabel} 3,05$ , jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 6. Nilai F Hitung Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	$F_{hitung}$	$F_{tabel} (0,05)$
Regresi	1302,855	1	200,142	3,05
Residual	1035,033	159		
Total	2626,707	160		

**Tabel 7. Pengujian Kekuatan pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,747 <sup>a</sup>	0,557	55,7 %	0,554	2,551

**Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ )**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,747
2	Determinasi ( $r^2$ )	0,557

Dari koefisien korelasi 0,747 dapat pula diketahui koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,557 atau 55,7 %. Hal ini berarti 55,7 % variasi tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kepercayaan diri guru tersebut. Besar pengaruh/sumbangan yang dihasilkan oleh kepercayaan diri terhadap kinerja guru adalah 55,7 %, sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengaruh *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah “Terdapat pengaruh *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)”. Dari tabel 3.9 dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 8,484$  diketahui  $n = 161$  maka  $df = n - k - 1$ ,  $df = 161 - 2 - 1 = 158$ . Dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada  $df = 161$  dengan taraf signifikan 5% maka di dapat nilai  $t_{tabel} = 1,654$ . Kemudian dibandingkan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  di dapat  $t_{hitung} (8,484) > t_{tabel} (1,654)$ . Dengan demikian karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 9 Koefisien Regresi *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
(Konstan)	36,999	8,484	1,654
<i>Reward</i> ( $X_2$ )	0,623	14,318	

Berdasarkan tabel 10, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 205,014 dengan signifikan 0,000 atau pada taraf 5% dengan  $df = n - k - 1$ ,  $df = 161 - 2 - 1$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,05$ . Maka  $F_{hitung} 205,014 > F_{tabel} 3,05$ , jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 10. Nilai F hitung *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> (0,05)
Regresi	1316,707	1	205,014	3,05
Residual	1021,181	159		
Total	2337,888	160		

**Tabel 11. Pengujian Kekuatan pengaruh Reward (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,750 <sup>a</sup>	0,563	56,3 %	0,560	2,534

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh *reward* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,750 dan koefisien determinan = 0,563

**Tabel 12. Koefisien Korelasi dan Determinasi *Reward* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,750
2	Determinasi (r <sup>2</sup> )	0,563

Dari koefisien korelasi 0,750 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,563 atau 56,3 %. Hal ini berarti 56,3 % variasi tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh *reward* yang didapat oleh guru disekolah tersebut. Besar pengaruh/sumbangan yang dihasilkan oleh *reward* terhadap kinerja guru adalah 11,2 %, sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 13. Koefisien Regresi Kepercayaan Diri (X<sub>1</sub>) dan *Reward* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
(Konstan)	14,405	3,061	1,654
Kepercayaan Diri (X <sub>1</sub> )	0,486	7,822	
<i>Reward</i> (X <sub>2</sub> )	0,384	8,009	

Dari tabel 13 kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) dan *reward* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang dapat disusun regresi yaitu  $\hat{Y} = 14,405 + 0,486 X_1 + 0,384 X_2$ .

Berdasarkan tabel 14, dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi *R Square* yakni sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa ke dua variabel independent secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan terhadap variabel dependent sebesar 68,5 %. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan semakin tinggi tingkat *reward* maka semakin tinggi tingkat kinerja guru. Besar pengaruh/sumbangan yang dihasilkan oleh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru adalah 68,2 %, sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 14 Pengujian Kekuatan Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,828 <sup>a</sup>	0,685	68,5 %	0,681	2,159

**Tabel 15. Koefisien Korelasi Ganda Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,828
2	Determinasi ( $r^2$ )	0,685

Berdasarkan table 15, koefisien determinasi  $0,828^2 = 0,685$  atau 68,5 %. Ini berarti bahwa 68,5 % variasi variabel kinerja guru dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh kepercayaan diri dan *reward* secara bersama-sama melalui persamaan regresi.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 14,405 + 0,486 X_1 + 0,384 X_2$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 14,405 artinya jika kepercayaan diri dan *reward* di obyek penelitian sama dengan nol (0), maka kinerja guru (Y) sebesar 14,405.
- Koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,486 dan bertanda positif, artinya jika variabel kepercayaan diri naik satu satuan, maka terjadi kenaikan terhadap Y sebesar 0,486 (variabel kinerja guru naik sebesar 0,486).

- c. Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,384 dan bertanda positif, artinya jika variabel *reward* naik satu satuan, maka terjadi kenaikan terhadap Y sebesar 0,384 (variabel kinerja guru naik sebesar 0,384).

Berdasarkan tabel 16, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 171,891 dengan signifikan 0,000 atau pada taraf 5% dengan  $df = n-k-1$ ,  $df = 161-k-1$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,05$ . Maka  $F_{hitung} 171,891 > F_{tabel} 3,05$ , jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepercayaan diri dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 16. Nilai F hitung Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	$F_{hitung}$	$F_{tabel} (0,05)$
Regresi	1601,738	1	171,891	3,05
Residual	736,150	158		
Total	2337,888	160		

Berdasarkan tabel 17, menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial yang lebih tinggi adalah variabel kepercayaan diri dari pada *reward*, artinya kepercayaan diri mempunyai pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja guru.

Tabel 17. juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial variabel kepercayaan diri dengan  $r_{y,1,2} = 0,486$ , merupakan peringkat pertama, sedangkan koefisien parsial variabel dengan  $r_{y,2,1} = 0,384$  merupakan peringkat kedua.

**Tabel 17. Urutan Peringkat Besarnya Koefisien Korelasi Parsial.**

No	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	$r_{y,1,2} = 0,486$	Pertama
2	$r_{y,2,1} = 0,384$	Kedua

## Pembahasan

### Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

---

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan koefisien korelasi 0,747 dengan  $F_{hitung}$  200,142 dengan koefisien regresi  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 pada taraf signifikan 0,000, dan perhitungan hasil dari  $t_{hitung}$  (4,173) >  $t_{tabel}$  (1,654). Dengan demikian karena  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara signifikan terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $0,747^2 = 0,557$ . Artinya dalam penelitian ini kepercayaan diri mempengaruhi kinerja guru sebesar 55,7%, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru dalam kategori sedang.

Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru adalah  $Y = 22,649 + 0,802 X_1$ . Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor kepercayaan diri akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,802 pada konstanta 22,649. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Kepercayaan diri merupakan kunci kesuksesan, agar seseorang mampu menjadikan diri mempunyai kepercayaan diri tinggi, dan tidak menjadikan kepercayaan diri sebagai alasan kemunduran kualitas kehidupan seseorang. Dengan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja seseorang.

### **Pengaruh *Reward* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,750 dengan  $F_{hitung}$  205,014 dengan koefisien regresi  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 pada taraf signifikan 0,000. Dari hasil perhitungan di peroleh  $t_{hitung}$  (8,484) >  $t_{tabel}$  (1,654). Dengan demikian karena  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara signifikan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Selanjutnya, dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar  $0,750^2 = 0,563$ . Artinya dalam penelitian ini *reward* mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,3

%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengaruh *reward* terhadap kinerja guru dalam kategori sedang.

Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk pengaruh *reward* terhadap kinerja guru adalah  $Y = 36,999 + 0,623X_2$ . Dapat diartikan bahwa setiap penurunan satu satuan skor *reward* akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,623 pada konstanta 36,999. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *reward* ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

### **Pengaruh Kepercayaan Diri dan *Reward* terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil analisis regresi ganda yang diperoleh, koefisien korelasi ganda 0,828. Sedangkan  $F_{hitung} 171,891 > F_{tabel} 3,05$ , dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikan 0,00 0 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,405 + 0,486 X_1 + 0,384 X_2$ . Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada *reward* terhadap kinerja guru.

Dari hasil uji analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya persentase pengaruh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru adalah sebesar 68,5 %. Artinya bahwa sumbangan pengaruh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dalam kategori tinggi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dalam seperti kepercayaan diri, harga diri, beban kerja, tekanan, rutinitas, dan lain sebagainya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Meskipun peneliti sudah berusaha untuk mengurangi keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, namun masih ada keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada tidak mengurangi tingkat

signifikan hasil penelitian, sehingga masih dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: 1) Responden yang menjadi objek penelitian memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mendekati kenyataan yang sebenarnya sehingga memengaruhi analisis penelitian ini; 2) Dalam mengerjakan angket responden merasa tidak berkepentingan terhadap penelitian, sehingga responden kurang sungguh-sungguh dalam mengisi angket; dan 3) Karena selain jumlah responden yang besar, juga responden tersebar di daerah pada radius yang berjauhan, maka timbul keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh kepercayaan diri dan *reward* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Falahy, F. (2005). *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda)*. Tesis dipublikasikan [www.geocities.com/guruvalah](http://www.geocities.com/guruvalah)
- Faradilla, N., Putra, Z. H., & Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Istarani, I. (2011). *58 Model Pembelajaran Inovatif*. Medan: Media Persada.
- Iswidharmanjaya, D., & Agung, G. (2004). *Suatu Hari Menjadi Lebih Percaya Diri*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Komara, F. H. T., Putra, Z. H., & Hermita, N. (2020). Penerapan model pembelajaran kooperatif tipe picture and picture untuk meningkatkan hasil belajar matematika

- siswa kelas IVB SDN 136 Pekanbaru. *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 146 – 162. <http://dx.doi.org/10.31258/jta.v3i2.146-162>
- Lauster, P. (2012). *Tes kepribadian*. terjemahan D. H. Gulo. Bumi Aksara
- Rahayu, S., Chandrasegaran, A. L., Treagust, D. F., Kita, M., & Ibnu, S. (2011). Understanding acid–base concepts: Evaluating the efficacy of a senior high school student-centred instructional program in Indonesia. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 9(6), 1439-1458.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Wardani, L. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.