
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN

Hendy

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : huihendy@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru pada yayasan perguruan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Responden penelitian ini adalah seluruh guru pada DR. Wahidin Sudirohusodo yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang guru. Instrumen yang digunakan berupa angket untuk mengumpulkan data dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji hipotesis parsial uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien berganda Hasil analisis deskriptif variabel motivasi, variabel disiplin kerja, variabel komunikasi dan kinerja berada pada kategori baik pada DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan analisis parsial motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan Secara simultan kmotivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Yayasan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. Kontribusi variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap peningkatan variabel kinerja guru adalah sebesar 0,998 atau 99,8 %, sedangkan sisanya sebesar 0,002 atau 0,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini, seperti pekerjaan. lingkungan, etos kerja, kepemimpinan, pengalaman/tahun kerja, kepedulian, dan lain-lain.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Dalam kegiatan suatu negara, pendidikan memegang peran yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa. Karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pada saat ini, Indonesia sedang melakukan perubahan dan perkembangan baik dari segi ekonomi, sosial, budaya dan politik. Oleh karena adanya perubahan dan perkembangan yang dilakukan oleh bangsa Indonesia maka bangsa ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan berkinerja baik agar dapat mengikuti pertumbuhan dan perkembangan yang ada. Pendidikan merupakan sebuah proses untuk membentuk manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, mampu berpikir secara scientific dan filosofis tetapi juga mampu mengembangkan spiritualnya. Pendidikan tanpa guru ibarat ruangan tanpa cahaya. Guru memiliki peran yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Karena dari semua komponen pendidikan yang ada seperti kurikulum, sarana prasarana, metode pembelajaran dan lingkungan. Yang paling menentukan adalah guru. Guru memiliki kedudukan yang sangat mulia. Dari merekalah tercipta generasi emas Indonesia. Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo bergerak dalam bidang pendidikan. Yayasan ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Medan yang memiliki 4 jenjang pendidikan yaitu Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Jenjang pendidikan ini terletak di 3 lokasi yang terpisah yaitu jenjang TK dan SD terletak di Jln. Titi Pahlawan No. 8, Medan-Marelan, jenjang SMP terletak di Jln. KL. Yos Sudarso Km 16,5 dan jenjang SMA terletak di Jln. Sei Mati. Walaupun jenjang pendidikan yang terletak di lokasi yang berbeda-beda, Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo memiliki visi yang sama yaitu menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang handai melalui proses pendidikan berkualitas, berkelanjutan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional sehingga tercipta generasi emas Indonesia. Dalam menjalankan visi yang telah dibuat, Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo sering menemui masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja guru. Permasalahan yang sering ditemukan seperti permasalahan dalam motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru. Karena guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha

dengan sekuat tenaga agar mencapai visi dan misi yayasan. Permasalahan yang sering ditemukan pada motivasi adalah karyawan yang bekerja dengan sangat baik tidak mendapatkan reward atau penghargaan apapun. Tetapi, apabila guru yang baik ini melakukan kesalahan kecil maka pihak yayasan akan langsung menyalahkan tanpa melihat penyebab yang dapat mempengaruhi terjadinya kesalahan yang telah dilakukan oleh guru tersebut. Selain motivasi kerja, yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja sehingga semakin cepat untuk mencapai visi dari yayasan. Selain itu guru merupakan panutan bagi siswa-siswinya sehingga dengan adanya guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan siswa-siswi yang mempunyai disiplin yang tinggi juga. Selain motivasi dan disiplin kerja, Komunikasi juga termasuk salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara atasan kepada bawahan dan antara sesama karyawan dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja. Yayasan perguruan Dr. Wahidin mempunyai 70 guru yang dimana setiap guru dapat mengajar beberapa bidang studi di beberapa kelas. Komunikasi ini diperlukan sehingga terjadi persamaan penyampaian materi kepada siswa-siswi di setiap kelas. Permasalahan yang sering ditemukan dalam komunikasi adalah terdapat beberapa guru yang tidak ingin bertanya dikarenakan memandang senioritas guru lain, apabila guru mempunyai pertanyaan atau masalah biasanya guru akan menanyakan kepada tim pembantu kepala sekolah dikarenakan tim pembantu kepala sekolah yang terdiri dari 5 orang maka mereka akan berdiskusi lagi untuk membuat suatu keputusan sehingga membutuhkan waktu yang sangat lama dalam menentukan suatu keputusan, selain itu kepala sekolah biasanya akan mengadakan rapat dengan tim pembantu kepala sekolah. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan”

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah yaitu :

- a. Motivasi yang dimiliki oleh guru masih rendah pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- b. Disiplin kerja yang dimiliki oleh guru masih sangat rendah pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- c. Komunikasi yang dimiliki oleh sesama guru dan kepala sekolah tidak dapat berjalan dengan baik pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- d. Kinerja yang dimiliki oleh guru masih sangat rendah pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin sudirohusodo

2. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai maka pembahasan dibatasi dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya. Pembatasan-pembatasan hal sebagai berikut :

- a. Variabel bebas : x1: motivasi kerja x2: disiplin kerja dan x3: komunikasi
- b. Variabel terikat : y: kinerja guru
- c. Objek penelitian : Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
- d. Subjek: Guru-guru Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengevaluasi, dan mengkaji:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Sekolah
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah.

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo, Dengan penelitian ini penulis dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam membuat karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen maupun dari literatur-literatur, ke dalam praktek manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:8) mendefinisikan manajemen adalah kegiatan melakukan koordinasi dan mengawasi kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan memastikan bahwa aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk melakukannya, atau setidaknya itulah yang ingin dilakukan oleh para manajer.

Pengertian Motivasi

Michael Armstrong (2010:136) mendefinisikan Motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk secara beragam ke tujuan yang dimiliki individu, cara di mana individu memilih tujuan mereka dan cara orang lain mencoba mengubah perilaku mereka. Terdapat perbedaan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik terjadi ketika hal-hal dilakukan untuk memotivasi orang-orang, contoh mendapatkan imbalan seperti insentif, kenaikan gaji, pujian atau promosi, dan hukuman seperti tindakan disipliner dengan menahan gaji atau kritik. motivasi intrinsik disediakan oleh pekerjaan itu sendiri.

Pengertian Disiplin

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:31) mendefinisikan disiplin adalah Karyawan harus mematuhi dan menghormati peraturan yang mengatur organisasi. Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan untuk berperilaku bijaksana di tempat kerja (di mana sarana yang masuk akal mengikuti aturan dan peraturan). Disiplin diperlukan ketika seorang karyawan melanggar aturan. Prosedur kedisiplinan yang tepat adalah penting untuk beberapa alasan (di luar fakta, itu adalah hal etis yang harus dilakukan).

Pengertian Komunikasi

V.G Kondalkar (2007:131) mendefinisikan komunikasi adalah faktor penting dalam mengembangkan hubungan interpersonal. Semua hambatan komunikasi harus dihilangkan. Manajer harus berperilaku menjadi seseorang yang dapat didekati oleh bawahannya, seseorang yang menjadi pendengar yang baik. Di dalam organisasi komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal diizinkan. Pembentukan klub social juga harus didorong. Komunikasi sangat penting untuk keberadaan organisasi. Organisasi harus berkomunikasi dengan organisasi eksternal, lembaga dan memasukkan berbagai masukan untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Sampel Jenuh (sensus), yakni pengambilan sampel diambil dari semua anggota populasi yakni semua guru yang mengajar di SD Dr. Wahidin sudirohusodo. Karena populasinya sebanyak 70 responden karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sample jenuh).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk proses akan digunakan uji Korelasi Pearson. Setiap indikator akan diuji relasinya dengan skor total variabel kinerja guru (Y) yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini $70 - 2 = 68$ atau $df = 68$, dengan alpha 0,05 (5%) di dapat nilai r tabel sebesar 0,1982.

Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X 1)

| No. | Item Soal | Pearson Corellation | r tabel (n=70), Taraf signifikansi 5% | Keterangan |
|-----|-------------|---------------------|---------------------------------------|------------|
| 1. | Motivasi 1 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 2. | Motivasi 2 | 0,597 | 0,1982 | Valid |
| 3. | Motivasi 3 | 0,340 | 0,1982 | Valid |
| 4. | Motivasi 4 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 5. | Motivasi 5 | 0,722 | 0,1982 | Valid |
| 6. | Motivasi 6 | 0,475 | 0,1982 | Valid |
| 7. | Motivasi 7 | 0,597 | 0,1982 | Valid |
| 8. | Motivasi 8 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 9. | Motivasi 9 | 0,367 | 0,1982 | Valid |
| 10. | Motivasi 10 | 0,597 | 0,1982 | Valid |
| 11. | Motivasi 11 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 12. | Motivasi 12 | 0,373 | 0,1982 | Valid |
| 13. | Motivasi 13 | 0,733 | 0,1982 | Valid |
| 14. | Motivasi 14 | 0,597 | 0,1982 | Valid |
| 15. | Motivasi 15 | 0,364 | 0,1982 | Valid |
| 16. | Motivasi 16 | 0,733 | 0,1982 | Valid |
| 17. | Motivasi 17 | 0,751 | 0,1982 | Valid |
| 18. | Motivasi 18 | 0,475 | 0,1982 | Valid |
| 19. | Motivasi 19 | 0,589 | 0,1982 | Valid |
| 20. | Motivasi 20 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 21. | Motivasi 21 | 0,394 | 0,1982 | Valid |
| 22. | Motivasi 22 | 0,589 | 0,1982 | Valid |
| 23. | Motivasi 23 | 0,764 | 0,1982 | Valid |
| 24. | Motivasi 24 | 0,475 | 0,1982 | Valid |
| 25. | Motivasi 25 | 0,463 | 0,1982 | Valid |

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan adalah bernilai positif dan $>$ r tabel yaitu 0,1982, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel motivasi kerja (X 1) yang diuji didalam penelitian ini adalah valid.

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X 2)

| No. | Item Soal | Pearson Corellation | r tabel (n=70), Taraf signifikansi 5% | Keterangan |
|-----|-------------|---------------------|---------------------------------------|------------|
| 1. | Disiplin 1 | 0,390 | 0,1982 | Valid |
| 2. | Disiplin 2 | 0,776 | 0,1982 | Valid |
| 3. | Disiplin 3 | 0,523 | 0,1982 | Valid |
| 4. | Disiplin 4 | 0,384 | 0,1982 | Valid |
| 5. | Disiplin 5 | 0,776 | 0,1982 | Valid |
| 6. | Disiplin 6 | 0,760 | 0,1982 | Valid |
| 7. | Disiplin 7 | 0,301 | 0,1982 | Valid |
| 8. | Disiplin 8 | 0,523 | 0,1982 | Valid |
| 9. | Disiplin 9 | 0,776 | 0,1982 | Valid |
| 10. | Disiplin 10 | 0,331 | 0,1982 | Valid |
| 11. | Disiplin 11 | 0,523 | 0,1982 | Valid |
| 12. | Disiplin 12 | 0,776 | 0,1982 | Valid |

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan adalah bernilai positif dan $>$ r tabel yaitu 0,1982, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel disiplin kerja (X 2) yang diuji didalam penelitian ini adalah valid.

Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X 3)

| No. | Item Soal | Pearson Corellation | r tabel (n=70), Taraf signifikansi 5% | Keterangan |
|-----|--------------|---------------------|---------------------------------------|------------|
| 1. | Komunikasi 1 | 0,773 | 0,1982 | Valid |
| 2. | Komunikasi 2 | 0,545 | 0,1982 | Valid |
| 3. | Komunikasi 3 | 0,248 | 0,1982 | Valid |

| | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|
| 4. | Komunikasi 4 | 0,773 | 0,1982 | Valid |
| 5. | Komunikasi 5 | 0,756 | 0,1982 | Valid |
| 6. | Komunikasi 6 | 0,290 | 0,1982 | Valid |
| 7. | Komunikasi 7 | 0,537 | 0,1982 | Valid |
| 8. | Komunikasi 8 | 0,773 | 0,1982 | Valid |
| 9. | Komunikasi 9 | 0,344 | 0,1982 | Valid |
| 10. | Komunikasi 10 | 0,537 | 0,1982 | Valid |
| 11. | Komunikasi 11 | 0,773 | 0,1982 | Valid |

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan adalah bernilai positif dan tabel yaitu 0,1982, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel komunikasi (X 3) yang diuji didalam penelitian ini adalah valid.

Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

| No. | Item Soal | Pearson Corellation | r tabel (n=70), Taraf signifikansi 5% | Keterangan |
|-----|------------|---------------------|---------------------------------------|------------|
| 1. | Kinerja 1 | 0,384 | 0,1982 | Valid |
| 2. | Kinerja 2 | 0,781 | 0,1982 | Valid |
| 3. | Kinerja 3 | 0,502 | 0,1982 | Valid |
| 4. | Kinerja 4 | 0,377 | 0,1982 | Valid |
| 5. | Kinerja 5 | 0,781 | 0,1982 | Valid |
| 6. | Kinerja 6 | 0,765 | 0,1982 | Valid |
| 7. | Kinerja 7 | 0,290 | 0,1982 | Valid |
| 8. | Kinerja 8 | 0,502 | 0,1982 | Valid |
| 9. | Kinerja 9 | 0,781 | 0,1982 | Valid |
| 10. | Kinerja 10 | 0,326 | 0,1982 | Valid |
| 11. | Kinerja 11 | 0,502 | 0,1982 | Valid |
| 12. | Kinerja 12 | 0,781 | 0,1982 | Valid |

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan adalah bernilai positif dan > r tabel yaitu 0,1982, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel kinerja guru (Y) yang diuji didalam penelitian ini adalah valid.

Analisis Deskriptif

Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

| No | Item Kuesioner | Jumlah dan persentase jawaban responden | | | | | | | | | |
|----|--|---|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|---|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Gaji guru mencukupi kebutuhan | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Tunjangan guru yang memuaskan | 11 | 15,71 | 46 | 65,71 | 11 | 15,71 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 3. | Peduli terhadap kesejahteraan guru | 28 | 40 | 41 | 58,57 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. | Gaji diberikan tepat waktu | 49 | 70 | 19 | 27,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Yayasan memberikan jaminan kehidupan di hari tua | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Kondisi ruang kerja yang aman | 17 | 24,29 | 41 | 58,57 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Peralatan yang aman untuk digunakan | 12 | 17,14 | 45 | 64,29 | 11 | 15,71 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|---|
| 8. | Keselamatan kerja diperhatikan dengan baik | 48 | 68,57 | 20 | 28,57 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. | Keamanan di lingkungan sudah dikelola dengan baik | 37 | 52,86 | 32 | 45,71 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. | Disediakan perlengkapan kesehatan | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 11. | Sosialisasi yang baik dengan rekan kerja | 50 | 71,43 | 18 | 25,71 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12. | Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah | 28 | 40 | 41 | 58,57 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13. | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan | 47 | 67,14 | 20 | 28,57 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14. | Pengakuan oleh atasan terhadap pengabdian selama kerja | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 15. | Dihormati oleh rekan kerja dengan diberikan tanggung jawab yang lebih besar | 29 | 41,43 | 40 | 57,14 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16. | Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi | 47 | 67,14 | 21 | 30 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17. | Sekolah menghargai hasil kerja guru | 49 | 70 | 17 | 24,29 | 4 | 5,71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18. | Pujian dari atasan kepada guru yang telah bekerja dengan baik | 17 | 24,29 | 41 | 58,57 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19. | Atasan tidak menegur dengan kata-kata kasar | 22 | 31,43 | 46 | 65,71 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 20. | Atasan menegur dengan alasan yang jelas | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 21. | Pelatihan kepada guru | 38 | 54,29 | 31 | 44,29 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 22. | Kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan | 23 | 32,86 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 23. | Kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi | 48 | 68,57 | 20 | 28,57 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|-----|--------|-----|--------|-----|-------|----|------|---|---|
| 24. | Mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan | 17 | 24,29 | 41 | 58,57 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25. | Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan | 16 | 22,86 | 43 | 61,43 | 11 | 15,71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 799 | 1141,4 | 815 | 1164,3 | 148 | 211,4 | 12 | 17,2 | 0 | 0 |
| Rata-rata | | | 45,66 | | 46,57 | | 8,46 | | 0,69 | | 0 |

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,66%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46,57%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8,46% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,69%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam yayasan ini cukup baik

Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

| No. | Item Kuesioner | Jumlah dan persentase responden | | | | | | | | | |
|-----|---|---------------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|---|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Datang tepat waktu | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 2. | Pulang sesuai dengan jam yang ditentukan | 49 | 70 | 19 | 27,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Tepat waktu masuk ke dalam kelas | 12 | 17,14 | 44 | 62,86 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 4. | Memakai seragam sesuai dengan harinya | 29 | 41,43 | 40 | 57,14 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Tidak menggunakan alat komunikasi selama kegiatan belajar mengajar | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Menggunakan bahasa yang sopan kepada sesama guru, orang tua siswa dan siswa | 48 | 68,57 | 18 | 25,71 | 4 | 5,71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Menggunakan fasilitas sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku | 29 | 41,43 | 40 | 57,14 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. | Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan | 56 | 80 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. | Meletakkan kembali peralatan setelah menggunakannya | 50 | 71,43 | 18 | 25,71 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. | Pengumpulan nilai yang tepat waktu | 17 | 24,29 | 41 | 58,57 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11. | Pengumpulan soal tepat waktu | 39 | 55,71 | 31 | 44,29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|-----|-------|-----|-------|----|------|---|------|---|---|
| 12. | Bertanggung jawab terhadap kerahasiaan soal | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 436 | 622,8 | 346 | 494,3 | 54 | 77,2 | 4 | 2,86 | 0 | 0 |
| Rata-rata | | | 51,9 | | 41,19 | | 6,43 | | 0,23 | | 0 |

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 51,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 41,19%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6,43% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,23%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam yayasan ini cukup baik.

Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi (X3)

| No. | Item Kuesioner | Jumlah dan persentase responden | | | | | | | | | |
|-----------|--|---------------------------------|-------|-----|-------|----|-------|----|------|-----|---|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Pemberian instruksi pekerjaan kepada guru | 49 | 70 | 19 | 27,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Penyampaian prosedur kerja kepada guru | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 3. | Pemberian umpan balik terhadap kinerja guru | 27 | 38,57 | 42 | 60 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. | Penyampaian laporan mengenai pekerjaan kepada atasan | 49 | 70 | 19 | 27,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Penyampaian pendapat kepada atasan | 48 | 68,57 | 18 | 25,71 | 4 | 5,71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Penyampaian keluhan berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan | 15 | 21,43 | 43 | 61,43 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Pandangan terhadap atasan | 8 | 11,43 | 48 | 68,57 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 8. | Pertukaran pengetahuan dengan rekan kerja | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. | Pemecahan masalah dengan rekan sejawat | 38 | 54,29 | 31 | 44,29 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. | Hubungan personal dengan rekan sejawat | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 11. | Pengkoordinasian tugas dengan rekan sejawat | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 352 | 502,9 | 348 | 497,1 | 64 | 91,4 | 6 | 8,6 | 0 | 0 |
| Rata-rata | | | 45,72 | | 45,19 | | 8,31 | | 0,72 | | 0 |

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,72%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45,19%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8,31% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,72%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam yayasan ini cukup baik.

Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y)

| No. | Item Kuesioner | Jumlah dan persentase responden | | | | | | | | | |
|-----|----------------|---------------------------------|---|---|---|----|---|----|---|-----|---|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|-----|-------|-----|-------|----|-------|---|------|---|---|
| 1. | Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan | 29 | 72,5 | 40 | 57,14 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Menyelesaikan tugas dengan sempurna | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan | 11 | 15,71 | 45 | 64,29 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 4. | Menyelesaikan tugas sesuai dengan target | 29 | 41,43 | 40 | 57,14 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok | 46 | 65,71 | 21 | 30 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas tambahan yang dibebankan kepada guru | 48 | 68,57 | 18 | 25,71 | 4 | 5,71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Menyelesaikan tugas walaupun tidak ada atasan | 19 | 27,14 | 39 | 55,71 | 12 | 17,14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. | Memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas | 8 | 11,43 | 49 | 70 | 13 | 18,57 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. | Selalu terbuka untuk menerima kritik atas saran terhadap hasil kerja | 49 | 70 | 18 | 25,71 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. | Gagasan untuk kemajuan yayasan | 38 | 54,29 | 31 | 44,29 | 1 | 1,43 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11. | Kemampuan menjalin kerja sama dengan kelompok | 10 | 14,29 | 46 | 65,71 | 12 | 17,14 | 2 | 2,86 | 0 | 0 |
| 12. | Mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi | 48 | 68,57 | 19 | 27,14 | 3 | 4,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 383 | 578,2 | 385 | 550 | 68 | 97,2 | 4 | 5,7 | 0 | 0 |
| Rata-rata | | | 48,18 | | 45,83 | | 8,1 | | 0,48 | | 0 |

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,18%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45,83%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8,1% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,48%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam yayasan ini cukup baik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dimaksudkan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lain.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .855 | .387 | | 2.212 | .030 | | |

| | | | | | | | |
|------------|------|------|------|--------|------|------|-------|
| Motivasi | .055 | .027 | .114 | 2.017 | .048 | .983 | 1.017 |
| Disiplin | .607 | .053 | .615 | 11.393 | .000 | .141 | 7.082 |
| Komunikasi | .286 | .071 | .272 | 4.013 | .000 | .140 | 7.125 |

a. Dependent Variable: Komunikasi

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai *tolerance* variabel motivasi (X_1) = 0,983, disiplin (X_2) = 0,141 dan komunikasi (X_3) = 0,140 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel motivasi (X_1) = 1,017, disiplin (X_2) = 7,082 dan komunikasi (X_3) = 7,125 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolonieritas

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Motivasi kerja | Disiplin Kerja | Komunikasi | kinerja guru |
|----------------------------------|----------------|----------------|------------|--------------|
| N | 82 | 82 | 82 | 82 |
| Normal Parameters ^{a,b} | .0000000 | 0.0000000 | 0.0000000 | .0000000 |
| Most Extreme Differences | 1.76 | 1.69 | 1.74 | 1.95 |
| | .208 | .127 | .155 | .188 |
| | .130 | .092 | .100 | .620 |
| Test Statistic | -.208 | -.127 | -.155 | -.158 |
| | 1.886 | 1.886 | 1.150 | 1.401 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .120 | .120 | .142 | .140 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah 0,120, variabel disiplin kerja adalah 0,120; nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel Komunikasi adalah 0,142; dan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari kinerja guru adalah 0,140 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .855 | .387 | | 2.212 | .030 |
| 1 Motivasi | .055 | .027 | .114 | 2.017 | .048 |
| Disiplin | .607 | .053 | .615 | 11.393 | .000 |
| Komunikasi | .286 | .071 | .272 | 4.013 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) menggunakan SPSS 20.00 diperoleh persamaan regresi linear berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,855 + 0,055 X_1 + 0,607 X_2 + 0,286 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,855 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 0,855. Dengan koefisien regresi sebesar 0,055 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel motivasi (X_1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,055 dan

sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel motivasi (X_1) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,055. Koefisien regresi sebesar 0,607 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,607 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,607. Koefisien regresi sebesar 0,286 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel komunikasi (X_3) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,286 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel komunikasi (X_3) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,286. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,048 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara motivasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel komunikasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara komunikasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

**Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t
Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (constant) | | | | | |
| Motivasi | .855 | .387 | | 2.212 | .030 |
| | .055 | .027 | .114 | 2.017 | .048 |

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 0,855 + 0,055 X_1$. Berdasarkan nilai t hitung = 2,017 dengan signifikansi t sebesar 0,048. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 70-4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh t tabel sebesar 1,668. Maka diperoleh t hitung (2,017) $>$ t tabel (1,668). Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Variabel Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (constant) | | | | | |
| Disiplin | .855 | .387 | | 2.212 | .030 |
| | .607 | .053 | .615 | 11.393 | .000 |

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 0,855 + 0,607 X_2$. Berdasarkan nilai t hitung = 11,393 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 70-4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh t tabel sebesar 1,668. Maka diperoleh t hitung (11,393) $>$ t tabel (1,668). Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Variabel Komunikasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (constant) | | | | | |
| Komunikasi | | | | | |

| | | | | | |
|------------|------|------|------|-------|------|
| (constant) | | | | | |
| Komunikasi | .855 | .387 | | 2.212 | .030 |
| | .286 | .071 | | 4.013 | .000 |
| | | | .272 | | |

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 0,855 + 0,286 X_3$. Berdasarkan nilai t hitung = 4,013 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 70-4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh t tabel sebesar 1,668. Maka diperoleh t hitung (4,013) > t tabel (1,668). Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Uji regresi linear secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ni pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil uji regresi linear berganda secara simultan.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 1416.973 | 3 | 472.324 | 6496.640 | .000 ^b |
| Residual | 4.798 | 66 | .073 | | |
| Total | 1421.771 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6496,640 dengan signifikansi 0,000. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df1=(k-1) = 4-1 = 3$, $df2 = n-k = 70-4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 6496,640. Hal ini menunjukkan f hitung (6496,640) > f tabel (2,74). Oleh karena itu H_0 yang berbunyi: motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R square) menunjukkan sejauh mana kinerja guru dapat di jelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .999 ^a | .998 | .998 | .19235 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Motivasi

Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan diperoleh nilai R sebesar 0,998 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,998. Hal ini berarti 99,8% perubahan variabel kinerja guru (Y) disebabkan oleh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3), sedangkan sisanya 0,2% disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 2,017 dengan signifikansi t sebesar 0,048. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,668.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 11,393 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,668

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 4,013 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,668.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang ditunjukkan dari nilai F hitung = 6496,640 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, $df_1 = (k - 1) = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 70 - 4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan f hitung (6496,640) > f tabel (2,74). Oleh karena itu H_0 yang berbunyi: motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah t hitung > t tabel (2,017 > 1,668) yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah t hitung > t tabel (11,393 > 1,668) yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah t hitung > t tabel (4,013 > 1,668) yang artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh diantara motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru adalah F hitung > F tabel (6496,640 > 2,74), artinya bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Saran

Untuk variabel motivasi, agar guru merasa termotivasi maka kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan tunjangan guru, peralatan yang digunakan oleh guru, perlengkapan kesehatan, pengakuan atasan terhadap pengabdian selama masa kerja, kata-kata yang digunakan oleh atasan dan kesempatan guru untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Untuk variabel disiplin, agar guru lebih disiplin maka kepala sekolah harus lebih tegas terhadap guru yang datang terlambat, terlambat masuk kelas dan terlambat dalam pengumpulan nilai. Untuk variabel komunikasi, agar guru memiliki komunikasi yang baik maka kepala sekolah memperbaiki komunikasi dalam penyampaian prosedur kerja kepada guru, penyampaian keluhan mengenai pekerjaan kepada atasan, mengubah pandangan bawahan terhadap atasan dan memperbaiki hubungan personal dengan rekan sejawat. Untuk variabel kinerja, agar guru memiliki kinerja yang baik maka kepala sekolah harus dapat mengawasi penyelesaian tugas sesuai dengan yang ditentukan, memastikan guru mengerjakan tugasnya walaupun tanpa adanya atasan, member semangat kepada guru dalam penyelesaian tugas dan memastikan guru dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Sebelas. Penerbit Kogan Page. London.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi Tiga Belas. Penerbit Pearson. United State of America.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto, Andri., dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Penerbit Mediatel. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Joshi, Manmohan. 2015. *Human Resource Management*. Edisi Pertama. Penerbit e-book BookBoon.com. United State of America.
- Kasmadi dan Sunariah. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. Penerbit New Age International. New Delhi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Rosda. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H.. 2011. *Management*. Edisi Sebelas. Penerbit Cengage Learning. United State of America.
- Narawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepimpinan & Kinerja*. Penerbit Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Pace, Wayne dan Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen., and Coulter, Mary. 2012. *Management*. Edisi Tiga Belas. Penerbit Pearson. United State of America.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sulastri, Lilis. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah. Tokoh. Teori dan Praktik*. Penerbit La Good's Publishing. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Vito, Joseph H. De. 2005. *The interpersonal communication book*. Penerbit Pearson. United State of America.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widjaja. 2008. *Komunikasi (Komunikasi dan Hubungan Masyarakat)*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Winardi. 2010. *Motivasi, Permotivasian, dan Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wood, Julia T.. 2009. *Communication In Our Lives*. Edisi Lima. Penerbit Cengage Learning. United State of America.

Yulianita, Neni. 2007. *Dasar-dasar Public Relations*. Penerbit LPPM UNISBA. Bandung.