
Pengaruh *Current Ratio* dan *Return On Assets* Terhadap Penghindaran Pajak Pada PT. Mestika Sakti Periode 2014-2018

Ade Putri Lubis¹, Mario Andriaskiton²

STMB MULTISMART

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

Email : futri1997lubis@gmail.com¹ , mario.kiton05@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi, disiplin, terhadap kinerja karyawan di Yayasan perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, mulai dari agustus 2020 sampai november 2020. Penelitian ini menggunakan metode no probability sampling. Responden penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang guru. Instrument yang digunakan berupa angket untuk mengumpulkan data dari variabel motivasi, variabel kedisiplinan dan variabel kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t dan penghitungan koefisien korelasi. Penentuan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi, variabel kedisiplinan dan kinerja guru berada pada kategori sangat baik di Yayasan perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan analisis parsial, motivasi, disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan analisis secara simultan motivasi, disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Sumbangan variabel motivasi, disiplin dalam meningkatkan kinerja variabel motivasi, disiplin dan komunikasi sebesar 0,998 atau 99,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,002 atau 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, etos kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengalaman / masa kerja, perhatian, kurangnya tanggung jawab dari guru dan lain-lain.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, komunikasi, kinerja

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. 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. Guru merupakan unsur terpenting dalam menentukan peningkatan atau penurunan minat siswa terhadap suatu sekolah. Untuk mencapai visi sekolah diperlukan guru yang sesuai dengan persyaratan dalam sekolah, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh sekolah. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya, dengan harapan apa yang menjadi visi sekolah akan tercapai. 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 berkualitas 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. Kemampuan guru tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja guru tersebut merupakan salah satu modal bagi sekolah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja guru adalah hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin sekolah. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil

kerja yang baik yang dapat meningkatkan kualitas siswa siswinya. Peningkatan dan penurunan kinerja guru juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi yang sudah tertanam di lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengalaman/ masa kerja, kepedulian dan kurangnya tanggung jawab dari guru. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru dikarenakan peneliti menemukan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga belum maksimal. Selain itu, motivasi, disiplin merupakan akar dari peningkatan kinerja. Guru yang merasa termotivasi akan melakukan hal yang terbaik untuk dapat mendidik siswa-siswinya dan berusaha untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Permasalahan yang sering ditemukan dalam motivasi kerja pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo adalah mengenai pemberian tunjangan yang berdasarkan masa kerja. Selain guru yang termotivasi, guru juga harus mempunyai disiplin. Dikarenakan dengan adanya disiplin maka guru dapat memberikan dan menyalurkan ilmu kepada siswa-siswinya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pihak yayasan. Guru juga merupakan pedoman dan panutan bagi siswa-siswinya. Yayasan menginginkan siswa-siswi tidak hanya dibekali dengan ilmu tetapi juga dibekali dengan karakter diri yang baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan”.

Batasan Masalah

dalam penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai maka pembahasan dibatasi dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Tempat penelitian yang dilakukan peneliti adalah Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berlokasi di Jln. Titi Pahlawan No. 8 Medan – Marelan. Subjek penelitian yang diambil adalah guru-guru yang mengajar pada Yayasan tersebut. Peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan dari segi waktu dan segi biaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah.
2. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dan dengan penelitian ini penulis dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam membuat paper dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Sarjana Manajemen maupun dari literatur-literatur, ke dalam praktek manajemen sumber daya manusia.
3. 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 Motivasi

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. Mathis dan Jackson (2011:157) mendefinisikan motivasi adalah keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Orang biasanya bertindak untuk mencapai tujuan, yang berarti bahwa motivasi adalah dorongan yang diarahkan pada tujuan yang jarang terjadi dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, keinginan, dan dorongan semuanya mirip dengan motif, dari mana kata motivasi berasal. Motivasi bersifat kompleks dan individual, dan strategi dan taktik manajerial harus berbasis luas untuk mengatasi masalah motivasi individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat menghambat motivasi dan kinerja kerja termasuk kapasitas dan tekad pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa kesulitan. Misalnya, dengan karyawan yang berkinerja buruk, manajer harus menentukan apakah perilaku individu yang tidak memadai disebabkan oleh kekurangan karyawan, kebijakan penghargaan yang tidak konsisten, atau keinginan rendah untuk hadiah yang ditawarkan. Winardi (2010:267) mendefinisikan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang/didorong/ dimotivasi agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi. Menurut Robbins dan Coulter (2004:37). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual tertentu. Menurut As'ad (2002:45). Motivasi seringkali diartikan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan diperbuatnya itu mempunyai tujuan tertentu. Dikembangkan oleh Maslow dalam mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini hipotesis yang diambil adalah:

1. Diduga ada pengaruh motivasi (existence needs, relatendness needs, growth needs) terhadap prestasi kerja Karyawan harian

Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari kata Inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Sinungan (2005). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Nitisemito (1996) disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lalu menurut Soegeng Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban. Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Menurut Mondy dan Noe (1990) disiplin adalah *someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a*

organization. (status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi). Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Azwar (2007) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Berdasarkan uraian di atas maka diambil hipotesis yaitu: Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja.

Pengertian Kinerja

Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap representative, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Berdasarkan pengertian diatas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Pandangan lain dikemukakan King sebagaimana dikutip oleh Hamzah & Lina, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar disekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Berbeda dengan King, ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa kinerja atau performance merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Memang banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Semuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana yang dikutip oleh Ileh As'ad, mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter seperti dikutip oleh As'ad, berpendapat bahwa kinerja merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan, kinerja adalah yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pandangan yang hampir senada diungkapkan McDaniel yang dikutip oleh Hamzah & Lina, yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Dalam kaitan dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja mereka dapat terrefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesionalisme guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berlokasi di Jalan Titi Pahlawan No.8 Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pada kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan sebanyak 70 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Cara Menilai Kuisisioner

Responden mencentang pilihan nya di setiap skor yang tertera diatas.

- Skor 1. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
- Skor 2. Tidak (setuju/baik/) atau kurang
- Skor 3. Netral / Cukup
- Skor 4. (Setuju/Baik/suka)
- Skor 5. Sangat (setuju/Baik/Suka)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No.	Item Kuisioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang diberikan kepada guru telah mencukupi kebutuhan ekonomi	23	32,85	20	28,57	10	14,28	9	12,87	8	11,43
2.	Tunjangan yang diberikan kepada guru sudah memuaskan	18	25,71	20	28,57	26	37,14	4	5,71	2	2,86
3.	Yayasan sangat peduli terhadap kesejahteraan guru	20	28,57	17	24,29	14	20	16	22,86	3	4,29
4.	Gaji yang diterima oleh guru diberikan tepat pada waktunya	32	45,71	15	21,43	12	17,14	6	8,57	5	7,14
5.	Bekerja pada Yayasan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	25	35,71	20	28,57	12	17,14	6	8,57	7	10
6.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	12	17,14	35	50	10	14,29	7	10	6	8,57
7.	Peralatan bekerja di Yayasan ini cukup aman di gunakan	13	18,57	20	28,57	22	31,43	10	14,29	5	7,14
8.	Keselamatan kerja di Yayasan ini sudah diperhatikan dengan baik	15	21,43	27	38,57	20	28,57	5	7,14	3	4,29
9.	Keamanan dilingkungan Yayasan sudah dikelola dengan baik	22	31,43	26	37,14	13	18,57	5	7,14	4	5,71
10.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh Yayasan bagi guru yang membutuhkan	17	24,29	25	35,71	17	24,29	6	8,57	5	7,14
Total		197	281,41	225	321,42	156	222,85	74	105,72	48	68,57
Rata-Rata			28,14		32,14		22,28		10,57		6,86

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa Berdasarkan tabel di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 28,14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 32,14%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 22,29%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10,57% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6,86%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 60,28%. responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,57% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah gaji yang kurang memuaskan, kepedulian terhadap kesejahteraan guru, perlengkapan kesehatan yang disediakan masih kurang, pengakuan oleh atasan terhadap pengabdian selama bekerja masih kurang, atasan terkadang masih menggunakan bahasa yang kasar ketika menegur dan kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan masih kurang.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

No.	Item Kuisisioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	28	40	20	28,57	13	18,57	7	10	2	2,86
2.	Guru selalu pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan	14	20	30	42,86	18	25,71	6	8,57	2	2,86
3.	Guru selalu tepat waktu masuk kedalam kelas	23	32,86	20	28,57	20	28,57	5	7,14	2	2,86
4.	Guru selalu memakai seragam sesuai dengan hari yang telah ditentukan	30	42,86	17	24,29	20	28,57	2	2,86	1	1,43
5.	Guru selalu menggunakan bahasa yang sopan dengan sesama guru, orang tua siswa dan siswa	35	50	20	28,57	12	17,14	2	2,86	1	1,43
6.	Guru selalu menggunakan fasilitas sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku	15	21,43	19	27,14	30	42,86	1	1,43	5	7,14
7.	Guru selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	20	28,57	35	50	10	14,29	3	4,29	2	2,86
8.	Guru selalu meletakkan kembali peralatan setelah memakainya	30	42,86	10	14,29	15	21,43	10	14,29	5	7,14
9.	Guru selalu mengumpulkan nilai tepat waktu	17	24,29	24	34,29	18	25,71	7	10	4	5,71
10.	Guru selalu mengumpulkan soal tepat waktu	19	27,14	24	34,29	18	25,71	7	10	2	2,86
Total		231	330,01	219	312,87	174	248,56	50	71,44	26	37,15
Rata – Rata			33,001		31,29		24,86		7,14		3,72

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 33,001%, responden yang menjawab setuju sebanyak 31,29%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 24,86% dan responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 7,14%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 64,29 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,14% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah ketepatan waktu masuk kelas dan cara menggunakan fasilitas sekolah dengan aturan yang berlaku.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

No.	Item Kuisisioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	18	25,71	20	28,57	26	37,14	4	5,71	2	2,86
2.	Guru selalu mengerjakan pekerjaan dengan sempurna	12	17,14	35	50	10	14,29	7	10	6	8,57
3.	Guru menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan	25	35,71	20	28,57	15	21,43	7	10	3	4,29
4.	Guru menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan	20	28,57	18	25,71	25	35,71	5	7,14	2	2,86
5.	Guru menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok	28	40	27	38,57	10	14,29	3	4,29	2	2,86
6.	Guru menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas tambahan yang dibebankan kepada guru dengan senang hati	29	41,43	15	21,43	15	21,43	8	11,43	3	4,29
7.	Guru menyelesaikan tugas walaupun tidak ada atasan	25	35,71	15	21,43	20	28,57	7	10	3	4,29
8.	Guru memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas	25	35,71	17	24,29	18	25,71	5	7,14	5	7,14
9.	Guru selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran terhadap hasil kerja	15	21,43	27	38,57	20	28,57	5	7,14	3	4,29
10.	Guru memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan Yayasan	13	18,57	20	28,57	22	31,42	10	14,29	5	7,14
Total		210	299,98	214	305,71	181	258,56	61	87,14	34	48,59
Rata – Rata			29,99		30,57		25,86		8,71		4,86

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 29,99%, responden yang menjawab setuju sebanyak 30,57%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 25,86% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8,71%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 60,56 % . responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,71% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah pekerjaan yang tidak dikerjakan dengan teliti, pekerjaan tambahan yang dibebankan kepada guru, pemberian gagasan terhadap Yayasan.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Zainal Ariffin.2012). Menurut Sukardi (2013) validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut Saifuddin Azwar (2014) bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa validitas adalah Derajat keetepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya. Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Validitas terdiri dari validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal meliputi validitas konstruk dan validitas isi, sedangkan validitas eksternal meliputi validitas empiris yang di dalamnya ada validitas kongkuren, validitas prediktif, dan validitas sejenis. Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Untuk Pengaruh di antara Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja dan terhadap Variabel Kinerja Guru.

Nama	Motivasi Kerja		Disiplin Kerja		Kinerja	
	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil	r_{hitung}	Hasil
1	0,664	Valid	0,372	Valid	0,388	Valid
2	0,416	Valid	0,421	Valid	0,521	Valid
3	0,520	Valid	0,346	Valid	0,533	Valid
4	0,306	Valid	0,378	Valid	0,353	Valid
5	0,337	Valid	0,400	Valid	0,103	Valid
6	0,160	Valid	0,263	Valid	0,497	Valid
7	0,326	Valid	0,011	Valid	0,414	Valid
8	0,194	Valid	0,474	Valid	0,370	Valid
9	0,017	Valid	0,241	Valid	0,157	Valid
10	0,456	Valid	0,455	Valid	0,375	Valid

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru:

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha Based on Standardized Item	N of Item
.184	.153	10

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan table 5 diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha menyatakan kuisisioner reliable karena bernilai $0,184 \geq 0,60$ dan berdasarkan tingkat keandalan Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha berada diantara $\geq 0,61-0,80$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang diuji didalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dengan tingkat keandalan yang andal.

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha Based on Standardized Item	N of Item
.147	.137	10

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan table 6 diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha menyatakan kuisisioner reliable karena bernilai $0,147 \geq 0,60$ dan berdasarkan tingkat keandalan Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha berada diantara $\geq 0,61-0,80$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang diuji didalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dengan tingkat keandalan yang andal.

Tabel 7 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha Based on Standardized Item	N of Item
.329	.307	10

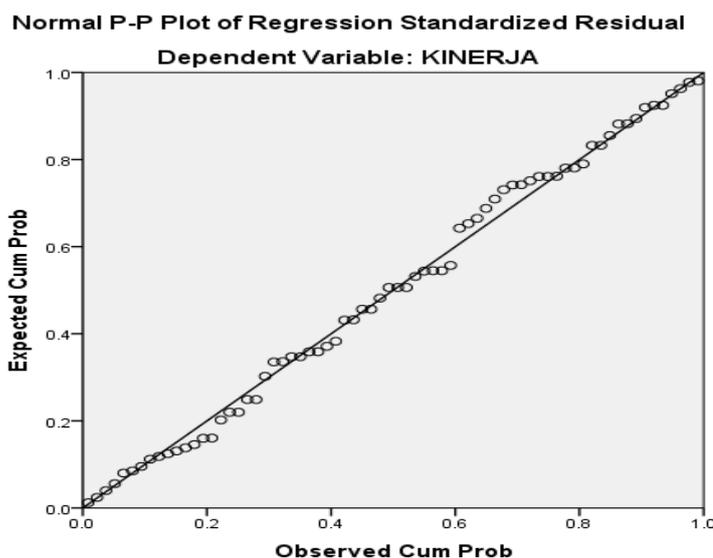
Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan table 7 diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha menyatakan kuisisioner reliable karena bernilai $0,031 \geq 0,60$ dan berdasarkan tingkat keandalan Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha berada diantara $\geq 0,61-0,80$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang diuji didalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dengan tingkat keandalan yang andal.

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusannya, jika nilai signifikansi lebih besar sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji normalitas normal P – P Plot of Regression Standardized Residual Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru



Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Dari grafik yang terbentuk seperti gambar 1.1 diatas, pada umumnya data (Titik) menyebar disekitar gari diagonal serta mengikuti arah garis. Maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi secara normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel terikat berdasarkan masukkan variabel independent-nya.

Tabel 8 Uji Normalitas One – Sample Kolmogrov – Smirnov Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83564595
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	0.52
	Negative	-0.49
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2 – Tailed)		.200 ^{c,d}

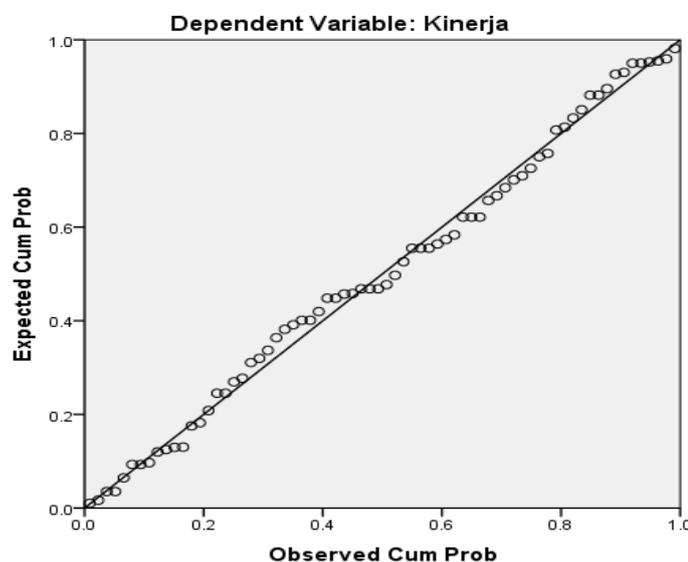
- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogrov Smirnov Test pada tabel 8 diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data variabel motivasi kerja guru adalah berdistribusi normal.

Gambar 2 Uji Normalitas normal P – P Plot of Regression Standardized Residual Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Dari grafik yang terbentuk seperti gambar 1.2 diatas, pada umumnya data (Titik) menyebar disekitar gari diagonal serta mengikuti arah garis. Maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi secara normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel terikat berdasarkan masukkan variabel independent-nya.

Tabel 9 Uji Normalitas One – Sample Kolmogrov – Smirnov Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07984313
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	0.49
	Negative	-0.52
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2 – Tailed)		200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogrov Smirnov Test pada tabel 9 diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data variabel motivasi kerja guru adalah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis heterokedastisitas variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji heterokedastisitas Untuk Pengaruh di antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan terhadap Kinerja Guru. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizer Coefficients	t	Sig	Collinearty Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.919	3.259		1.509	.136		
Motivasi	-.045	.065	-.087	-.697	.488	.953	1.049
Disiplin	-.002	.073	-.004	-.033	.974	.953	1.049

- a. Dependent Variable : Abs_Res

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

1. Variabel X₁ (motivasi) sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas
2. Variabel X₂ (disiplin) sebesar 0,974 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan perbandingan antara nilai signifikansi heterokedastisitas dengan nilai signifikansi probabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel X₁ (motivasi), Variabel X₂ (disiplin) terhadap kinerja guru.

Uji Autokorelasi

Hasil analisis autokorelasi variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji autokorelasi Untuk Pengaruh di antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan terhadap Kinerja Guru. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.408 ^a	.166	.142	3.9122	1.652

- a. Predictors (Cosntant) Disiplin, Motivasi
- b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi untuk pengaruh antara variabel motivasi (X₁), disiplin (X₂), terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,408. Hal ini berarti motivasi kerja, disiplin kerja, mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Model Analisis Regresi Linear dan Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,790	5.905		2.844	.006
1 Motivasi	.332	.117	.324	2.840	.006
Disiplin	.217	.133	.187	1.636	.106

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 16,790; koefisien b₁ adalah 0,332; koefisien b₂ adalah 0,217. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X₁, harga variabel X₂ adalah = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X₁ dan X₂. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 13 Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru.

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
A	16,790	$Y = 16,790 + 0,332.X_1 + 0,217.X_2$
b ₁	0,332	
b ₂	0,217	

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 16,790 menyatakan bahwa jika nilai X₁ = 0, X₂ = 0, maka nilai Y adalah sebesar 016,790. Dengan koefisien regresi sebesar 0,332 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel motivasi (X₁) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,05 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel motivasi (X₁) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,217 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel disiplin (X₂) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,05 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel disiplin (X₂) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear beganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,006 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel disiplin (X₂) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,106 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X₂) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini.

Uji hipotesis secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja secara individual dalam menerangkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji t Untuk Pengaruh Antara Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dalam Menerangkan Variabel Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.600	4.240		5.566	.000
1 Motivasi	.374	.116	.365	3.231	.002
Disiplin	.299	.136	.257	2.194	.032

Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 14 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja t hitung adalah 3,231 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,231 > 1,668$) artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Untuk variabel disiplin kerja, t hitung sebesar 2,194, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,194 > 1,668$) artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Koefisien Perhitungan Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Komunikasi terhadap Variabel Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.142	3.912

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

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Sumber Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa Hasil analisis determinasi yang diperoleh menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan diperoleh nilai R sebesar 0,166 menunjukkan bahwa determinasi hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dengan variabel kinerja guru adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,142. Hal ini berarti 99,8% perubahan variabel kinerja guru disebabkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja sedangkan sisanya 0,2% disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel motivasi kerja, disiplin kerja seperti lingkungan kerja, etos kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengalaman masa kerja, kepedulian, kurangnya tanggung jawab dari guru dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Mathis dan Jackson (2011:157) menyatakan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi, motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel motivasi yang menyatakan bahwa terdapat 60,28 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,57% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel disiplin yang menyatakan bahwa terdapat 64,29 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,14% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan meningkatkan upaya untuk mencapai suatu tujuan sehingga orang yang mempunyai motivasi akan mempunyai kinerja yang baik juga, Selain motivasi, untuk mendapat kinerja yang baik orang atau karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi yang baik terhadap sesama karyawan dan

atasan. Dengan adanya disiplin maka karyawan tersebut dapat melatih diri untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kinerja yang menyatakan bahwa terdapat 60,56 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,71% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru berada dalam kategori sangat baik pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat disiplin yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru akan semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah sebesar 0,408.

Saran

Untuk variabel motivasi kerja, diharapkan agar dapat memberikan tunjangan yang memuaskan kepada guru-guru (misalnya bagi guru yang hadir tepat waktu diberikan tunjangan kehadiran dan kerajinan sesuai dengan keputusan yayasan), diharapkan dapat memberikan peralatan yang aman untuk digunakan (misalnya menyediakan spidol yang berkualitas untuk digunakan oleh guru, menyediakan antikonatam untuk menghindari kebakaran apabila adanya konslet terhadap listrik), diharapkan dapat menyediakan perlengkapan kesehatan yang lebih lengkap, diharapkan kepada atasan untuk lebih mengakui pengabdian guru selama bekerja (misalnya bagi guru yang telah mengajar lebih dari 10 tahun diberikan tambahan pesangon), diharapkan kepada atasan untuk tidak menggunakan kata-kata yang kasar saat menegur dan diharapkan untuk memberikan kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Untuk variabel disiplin kerja, diharapkan kepada atasan untuk lebih tegas terhadap kedisiplinan waktu datang guru (misalnya menggunakan system fingerprint dalam absensi), diharapkan kepada atasan harus lebih tegas dalam ketepatan waktu saat masuk ke dalam kelas.

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, Marios T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. 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. 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.