**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data**

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. Jumlah Guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 55 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh guru Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 berjumlah 55 orang.

**4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki-laki | 12 | 21,8% |
| Perempuan | 43 | 78,2% |
| Jumlah | 55 | 100% |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 12 orang atau (21,8%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 43 orang atau (78,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

**4.1.1.2** **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah (orang)** | **Persentase** |
| < 1 Tahun | 1 | 1,8% |
| 1 - 3 Tahun | 9 | 16,4% |
| > 3 Tahun | 45 | 81,8% |
| Total | 55 | 100% |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

# Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 45 responden atau 81,8%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 9 responden atau 16,4% dan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 1 responden atau 1,8%. Hal ini membuktikan bahwa Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1 tersebut didominasi oleh guru dengan lama kerja > 3 tahun.

**4.1.1.3** **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Persentase** |
| S1 | 55 | 100 % |
|  | | |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 55 orang (100%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan S1 (Strata Satu).

**4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil jawaban tentang variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi(X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **CS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | Guru selalu jujur dalam bekerja. | 20 | 36,4 | 14 | 25,5 | 13 | 23,6 | 5 | 9,1 | 3 | 5,5 |
|
| 2 | Tenaga pengajar dapat dipercaya dalam mengembang tugas. | 17 | 30,9 | 17 | 30,9 | 15 | 27,3 | 5 | 9,1 | 1 | 1,8 |
| 3 | Pimpinan selalu mengambil keputusan secara musyawarah. | 13 | 23,6 | 20 | 36,4 | 12 | 21,8 | 8 | 14,5 | 2 | 3,6 |
| 4 | Hasil rapat bersama selalu dievaluasi bersama. | 20 | 36,4 | 13 | 23,6 | 15 | 27,3 | 6 | 10,9 | 1 | 1,8 |
| 5 | Saat terjadi masalah dalam pekerjaan selalu diselesaikan secara bersama sama. | 17 | 30,9 | 15 | 27,3 | 14 | 25,5 | 6 | 10,9 | 3 | 5,5 |
| 6 | Tenaga pengajar menyampaikan dan mendapatkan informasi sesuai kebutuhan organisasi. | 22 | 40,0 | 16 | 29,1 | 8 | 14,5 | 5 | 9,1 | 4 | 7,3 |
| 7 | guru dapat diandalkan dalam bekerja. | 18 | 32,7 | 18 | 32,7 | 12 | 21,8 | 6 | 10,9 | 1 | 1,8 |
| 8 | Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahannya. | 15 | 27,3 | 22 | 40,0 | 12 | 21,8 | 4 | 7,3 | 2 | 3,6 |
| 9 | Tenaga pengajar selalu mengkomunikasikan ide dan gagasan sesama rekan sekerja. | 17 | 30,9 | 19 | 34,5 | 11 | 20,0 | 4 | 7,3 | 4 | 7,3 |
| 10 | Guru selalu meminta saran dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan. | 19 | 34,5 | 11 | 20,0 | 12 | 21,8 | 9 | 16,4 | 4 | 7,3 |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 6 yaitu tenaga pengajar menyampaikan dan mendapatkan informasi sesuai kebutuhan organisasi, sebanyak 22 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Guru selalu meminta saran dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **CS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | Kemampuan guru dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. | 16 | 29,1 | 21 | 38,2 | 8 | 14,5 | 8 | 14,5 | 2 | 3,6 |
|
| 2 | Pimpinan menjadi contoh dalam menunjukan sikap keteladan dalam bekerja | 13 | 23,6 | 17 | 30,9 | 15 | 27,3 | 8 | 14,5 | 2 | 3,6 |
| 3 | Balas jasa yang diterima guru belum mampu memberikan kepuasan atas kinerja yang dilakukan. | 14 | 25,5 | 24 | 43,6 | 11 | 20,0 | 6 | 10,9 | 0 | 0 |
| 4 | Kurangnya perhatian yayasan dalam dalam mengapreasi atas prestasi guru | 23 | 41,8 | 17 | 30,9 | 11 | 20,0 | 4 | 7,3 | 0 | 0 |
| 5 | Gur merasa keadilan yang diberikan tidak berjalan dengan semestinya karna masih adanya pilih kasih dalam keadilan | 16 | 29,1 | 18 | 32,7 | 13 | 23,6 | 6 | 10,9 | 2 | 3,6 |
| 6 | Guru merasa bahwa keadilan yang diterapkan pimpinan sudah berjalan dengan baik pada organisasi. | 18 | 32,7 | 19 | 34,5 | 9 | 16,4 | 8 | 14,5 | 1 | 1,8 |
| 7 | Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman terhadap tenaga pengajarnya. | 10 | 18,2 | 17 | 30,9 | 14 | 25,5 | 14 | 25,5 | 0 | 0 |
| 8 | Guru mengeluh kinerja pimpinan dalam memberikan arahan atau petunjuk kurang objektif terhadap tenaga pengajar. | 17 | 30,9 | 15 | 27,3 | 8 | 14,5 | 14 | 25,5 | 1 | 1,8 |
| 9 | Kurangnya ketegasan pimpinan terhadap bawahannya. | 10 | 18,2 | 17 | 30,9 | 11 | 20,0 | 14 | 25,5 | 3 | 5,5 |
| 10 | Kurangnya komunikasi antar guru sesama rekan kerja dan pimpinan. | 15 | 27,3 | 19 | 34,5 | 8 | 14,5 | 9 | 16,4 | 4 | 7,3 |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 4 yaitu Kurangnya perhatian yayasan dalam dalam mengapreasi atas prestasi guru, sebanyak 23 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman terhadap tenaga pengajar, sebanyak 14 orang.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **CS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | Adanya guru yang belum mencapai kinerja yang baik. | 16 | 29,1 | 22 | 40,0 | 13 | 23,6 | 2 | 3,6 | 2 | 3,6 |
|
| 2 | Pimpinan dirasa belum menunjukan kualitas kerjanya dalam menaungi tenaga pengajarnya. | 16 | 29,1 | 17 | 30,9 | 18 | 32,7 | 3 | 5,5 | 1 | 1,8 |
| 3 | Kuantitas tenaga pengajar dalam memberikan arahan terhadap muridnya masi kurang. | 16 | 29,1 | 23 | 41,8 | 10 | 18,2 | 5 | 9,1 | 1 | 1,8 |
| 4 | Masih adanya tenaga pengajar yang sering hadir tidak tepat waktu. | 17 | 30,9 | 18 | 32,7 | 11 | 20,0 | 9 | 16,4 | 0 | 0 |
| 5 | Pimpinan sering meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang berlangsung | 20 | 36,4 | 17 | 30,9 | 12 | 21,8 | 6 | 10,9 | 0 | 0 |
| 6 | Jam kerja yang dirasa kurang efektif. | 16 | 29,1 | 15 | 27,3 | 10 | 18,2 | 9 | 16,4 | 5 | 9,1 |
| 7 | Adanya beberapa guru mengeluhkan dengan sistem jam kerja yang kurang teratur. | 17 | 30,9 | 20 | 36,4 | 9 | 16,4 | 8 | 14,5 | 1 | 1,8 |
| 8 | Tenaga pengajar kurang mandiri terhadap pengambilan keputusan disaat pimpinan tidak berada ditempat. | 16 | 29,1 | 19 | 34,5 | 12 | 21,8 | 7 | 12,7 | 1 | 1,8 |
| 9 | Adanya tenaga pengajar yang kurang loyalitas dalam melaksanakan pekerjaanya. | 19 | 34,5 | 18 | 32,7 | 9 | 16,4 | 8 | 14,5 | 1 | 1,8 |
| 10 | Masih adanya guru yang kurang paham dengan sistem jam kerja dan adanya guru yang kurang komitmen dalam kerja terhadap yayasan. | 21 | 38,2 | 13 | 23,6 | 11 | 20,0 | 7 | 12,7 | 3 | 5,5 |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 10 yaitu Masih adanya guru yang kurang paham dengan sistem jam kerja dan adanya guru yang kurang komitmen dalam kerja terhadap yayasan, sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Masih adanya tenaga pengajar yang sering hadir tidak tepat waktu, sebanyak 9 orang.

1. **Hasil Uji Persyaratan Instrumen**
2. **Hasil Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | ***rhitung*** | ***rtabel*** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,559 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 2 | 0,602 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 3 | 0,597 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 4 | 0,680 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 5 | 0,658 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 6 | 0,646 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 7 | 0,606 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 8 | 0,547 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 9 | 0,626 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 10 | 0,623 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Komunikasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,680 dan paling rendah 0,547. Dengan demikian seluruh item Komunikasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | ***rhitung*** | ***rtabel*** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,639 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 2 | 0,712 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 3 | 0,577 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabe*** | Valid |
| Butir 4 | 0,578 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 5 | 0,648 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 6 | 0,711 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 7 | 0,617 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 8 | 0,577 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 9 | 0,641 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 10 | 0,736 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,736 dan paling rendah 0,577. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | ***rhitung*** | ***rtabel*** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,687 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 2 | 0,634 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 3 | 0,716 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 4 | 0,630 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 5 | 0,613 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 6 | 0,670 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 7 | 0,729 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 8 | 0,676 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 9 | 0,672 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |
| Butir 10 | 0,778 | 0,265 | ***rhitung*** > ***rtabel*** | Valid |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,778 dan paling rendah 0,613. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

1. **Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**

**Daftar Interprestasi *r***

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien *r*** | **Reliabilitas** |
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien alpha chronbach** | **Koefisien r** | **Simpulan** |
| Komunikasi | 0,752 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Disiplin Kerja | 0,759 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Kinerja | 0,765 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach’s alpha variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,752 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach’s alpha yaitu 0,759 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach’s alpha yaitu 0,765 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

1. **Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**
   * 1. **Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
| Komunikasi terhadap Kinerja | 0,238 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |
| Disiplin Kerja terhadap Kinerja | 0,508 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,238 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikasi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,508 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alphamaka Ho diterima yang menyatakan model regeresi untuk variabel berbentuk linier.

* + 1. **Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value)* dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Komunikasi | 0,923 | 1,083 | Bebas gejala Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,923 | 1,083 | Bebas gejala Multikolinieritas |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Tabel 4.13 menunjukan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

1. **Hasil Metode Analisis Data**

**4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14  
Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |
| --- | --- |
| **R** | **R Square** |
| 0,709 | 0,503 |

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020*

Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 yang menunjukan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R2 (R square) sebesar 0,503 menunjukan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Komunikasi dan Disiplin Kerja sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15   
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | B |
| Kinerja (Y) | 4,691 |
| Komunikasi (X1) | 0,310 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,589 |

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + et

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefesien Regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

**Y= 4,691 + 0,310 (X1) + 0,589 (X2),**  artinya :

1. **Koefisien konstanta (Y)**

Variabel Kinerja sebesar 4,691 satu-satuan jika variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

1. **Koefisien regresi X1**

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,310 satu satuan.

1. **Koefisien regresi X2**

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,589 satu satuan.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Model Summary**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **R (korelasi)** | **Rsquares (koefisien determinasi)** |
| Komunikasi dan Disiplin Kerja | 0,709a | 0,503 |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,503 artinya variabel Komunikasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 50,3% dan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Komunikasi(X1) Disiplin Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

1. **Hasil Pengujian Hipotesis**
2. **Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Perhitungan Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Alpha** | **Kondisi** | **thitung** | **ttabel** | **Kondisi** | **Keterangan** |
| Komunikasi | 0,001 | 0,05 | Sig<alpha | 3,696 | 2,005 | thitung> ttabel | Ho ditolak |
| Disiplin Kerja | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | 6,234 | 2,005 | thitung> ttabel | Ho ditolak |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

1. **Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Komunikasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3,696 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=55-2=53) adalah 2,005 jadi thitung (3,696) > ttabel (2,005) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

1. **Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 6,234 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=55-2=53) adalah 2,005 jadi thitung (6,234) > ttabel (2,005) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

* + 1. **Hasil Uji F (X1X2Y)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Alpha** | **Kondisi** | **Fhitung** | **Ftabel** | **Kondisi** | **Keterangan** |
| Komunikasi dan Disiplin Kerja | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | 26,353 | 3,18 | Fhitung>Ftabel | Ho ditolak dan Ha diterima |

*Sumber: Data diolah tahun 2020*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 55. Jadi derajat kebebasan pembilang 3-1= 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 55-3 = 52 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,18 dan fhitung 26,353.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 26,353 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,18. Dengan demikian Fhitung>Ftabel maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1.

1. **Pembahasan**
2. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabelKomunikasi (X1) terhadap kinerja Guru (Y) Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi ketika Guru dapat menjalin komunikasi dengan sesama Guru maupun staff secara efektif dan baik maka akan berdampak juga terhadap kinerja karena komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan yang dikehendaki tetapi bisa menjaga hubungan baik antar rekan Guru serta meningkatkan saling pngertian jadi proses belajar mengajar akan lebih efektif dan kondusif. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2018) Bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

* + 1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Guru (Y) Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang guru untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketaatan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap SOP berkontribusi positif terhadap kinerja guru , baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja guru hasil ini mengindikasikan bahwa dengan adanya guru yang selalu dapat hadir dalam setiap pekerjaan, serta ketaatan terhadap jam kerja, perturan kerja, dan prosedur operasional standar ( SOP) yang telah ditentukan perusahaan ternyata berkontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja guru pada Yayasan AL- Azhar Lampung Sekolah Dasar AL-Azhar 1. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Singodimedjo dalam Wahyuni Siti (2019), yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja.

* + 1. **Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitihan ini menunjukan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru. Bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang efektif serta komunikasi juga bisa menjadi jembatan oleh guru dan *stakeholder* didalam suatu organisasi untuk saling berbagi pengetahuan dan kesulitan dalam proses belajar mengajar secara bersama serta kesadaran diri dalam diri guru untuk mematuhi disiplin kerja yang diatur dalam peraturan organisasi maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro dkk (2019), menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2018) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2019), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komunikasi terjalin efektif dan kesadaran diri dalam Disiplin Kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.