
ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SEKOLAH WIYATA DHARMA MEDAN

Denni

STMB MULTISMART

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

huangdenni@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada yayasan perguruan sekolah Wiyata Dharma Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Subjek penelitian dilakukan pada guru sekolah menengah pertama (SMP) dan sekolah menengah atas (SMA) sekolah Wiyata Dharma dengan populasi 65 orang. Penelitian populasi menggunakan metode sensus. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan kinerja guru.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif dalam variabel komunikasi dan kecerdasan emosional pada kategori baik, sedangkan variabel kompensasi dan kinerja ada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil uji t dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan. Berdasarkan hasil uji F atau secara simultan dimana $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional yang diteliti mampu menjelaskan 71,8% terhadap kinerja guru sedangkan 28,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Sekolah merupakan organisasi pendidikan formal yang bertugas untuk membentuk manusia yang bermutu melalui serangkaian proses pendidikan yang telah diatur berdasarkan delapan standar pelaksanaan pendidikan. Delapan standar tersebut meliputi standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan, standar penilaian pendidikan dan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Guru merupakan komponen terpenting dari pelaksanaan pendidikan untuk mengembangkan sumber daya murid. Pentingnya peran guru juga disampaikan Ho Chi Minh (t.t.) dalam Surya (2013:3) “tanpa adanya guru, maka pendidikan tidak akan ada, dan apabila pendidikan tidak ada maka tidak ada perkembangan ekonomi dan sosial”. Oleh karena itu, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat (1), “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Guru merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar murid agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Guru merupakan unsur terpenting dalam menentukan meningkat atau menurunnya minat murid 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. 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 patut diperhatikan oleh pemimpin sekolah.

Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma bergerak dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan pendidikan menengah baik pertama maupun umum. Sekolah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Medan yang memiliki 4 jenjang pendidikan yaitu Playgroup (PG), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Lokasi sekolah ini terletak di jalan Wahidin No. 31, Medan. Sekolah Wiyata Dharma memiliki visi yaitu unggul dalam berprestasi, berpedoman kepada iman dan taqwa, terdidik dan berbudaya.

Dalam menjalankan visi yang telah dibuat, Sekolah Wiyata Dharma sering menemui masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja guru. Permasalahan yang sering ditemukan dalam sekolah Wiyata Dharma Medan seperti permasalahan dalam komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional.

Komunikasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru. Karena komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan murid yang bersangkutan. Komunikasi pendidikan memiliki peran penting baik dalam konteks kajian diranah keilmuan komunikasi dan keilmuan pendidikan maupun sebagai *skill* aktif yang dapat menunjang proses pendidikan itu sendiri.

Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Pemberian kompensasi atau imbalan jasa, bisa berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Kecerdasan emosional juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena guru bertugas mendidik muridnya dalam berbagai hal. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu membaca perasaan murid, mendidik dengan metode yang berbeda-beda sesuai kepribadian yang murid bersangkutan, berhubungan baik dengan guru lain, bisa membaca perubahan situasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Kinerja guru dapat didefinisikan seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institutional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Dari uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan”.

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan ?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan ?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan ?
4. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan ?
5. Apakah komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan ?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.
5. Pengaruh komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:157), komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Seorang manajer yang berhasil salah satunya harus menguasai komunikasi yang handal, baik dikalangan internal maupun secara eksternal.

Menurut Wiryanto (2015:7), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Menurut Purwanto (2013:9), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Menurut Bangun (2012:361), mengemukakan empat fungsi komunikasi dalam suatu organisasi, yaitu sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang disampaikan oleh pengirim ke penerima pesan melalui media komunikasi yang tepat. Menurut Suprpto (2012:7), proses komunikasi adalah setiap langkah mulai dari saat menciptakan informasi sampai dipahami oleh komunikan. Komunikasi adalah sebuah proses, sebuah kegiatan yang berlangsung kontinu. Komunikasi merupakan suatu proses, dimana komponen-komponen saling terkait. Bahwa para pelaku komunikasi beraksi dan bereaksi sebagai satu kesatuan dan keseluruhan.

Menurut Bangun (2012 : 364) bentuk-bentuk komunikasi terdiri dari : komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi nonverbal, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi lintas budaya. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:26) menyatakan bahwa komunikasi formal terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Sedangkan menurut Pace dan Faules (2013:184) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal.

Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Menurut Yani (2012:139), kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk mandat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat tinggi. Menurut Rivai (2010:686), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Hasibuan (2017:53) dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Menurut Marwansyah (2010:270), menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah mendapatkan karyawan yang kompeten atau berkualitas, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan, memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, mengikuti peraturan atau hukum yang berlaku, menumbuhkan sikap saling pengertian dan membantu menciptakan efisiensi administrasi.

Menurut Samsudin (2010:188) menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Sternberg dan Salovey (2010:55), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap.

Menurut Hills dalam Yuniarsih (2015:32), berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan berpikir alam bawah sadar yang berfungsi sebagai tali pengendali atau pendorong yang digerakkan oleh sarana tidak logis. Alam bawah sadar manusia biasa disebut fitnah manusia atau kesucian manusia.

Pengertian lain Cooper dan Sawaf dalam Yuniarsih (2015:37), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Menurut Gerungan dalam Yuniarsih (2015:71), menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dapat dimiliki seseorang antara lain komitmen, loyalitas dan kepekaan.

Menurut Goleman (2014:162) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam memahami gejala emosi secara tepat yang terdiri dari kesadaran diri, mengelola emosi, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Goleman mengemukakan lima aspek kecerdasan emosi yaitu kesadaran diri, mengelola emosi atau pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Menurut Segal dalam Yuniarsih (2015:52), menyatakan bahwa indikator kecerdasan emosional meliputi kecerdasan pribadi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi diri dan kecerdasan sosial yang meliputi empati dan keterampilan sosial.

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela, dkk., (2016 : 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016 : 482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2016:110), menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:2), mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Sedarmayanti (2013:260), indikator dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan yang beralamat di Jalan Wahidin No. 31 Medan - 20211 - Sumatera Utara. Ruang lingkup penelitian ini adalah komunikasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP dan SMA pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan tahun 2018/2019 sebanyak 65 orang dikarenakan adanya kesamaan metode dalam mengajar siswa. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

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 komunikasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Instruksi kerja	38	58,46	18	27,69	3	4,62	6	9,23	0	0

Prosedur organisasi	28	43,08	25	38,46	5	7,69	7	10,77	0	0
Umpan balik pelaksanaan kerja	19	29,23	19	29,23	20	30,77	7	10,77	0	0
Tujuan organisasi	28	43,08	15	23,08	14	21,54	7	10,77	1	1,54
Laporan pekerjaan kepada atasan	21	32,31	32	49,23	4	6,15	7	10,77	1	1,54
Pendapat kepada atasan	15	23,08	35	53,85	9	13,85	6	9,23	0	0
Keluhan kepada atasan	13	20	35	53,85	8	12,31	9	13,85	0	0
Pandangan kepada atasan	12	18,46	36	55,38	10	15,38	7	10,77	0	0
Pertukaran informasi sesama rekan guru	28	43,08	25	38,46	10	15,38	2	3,08	0	0
Pemecahan masalah sesama rekan guru	24	36,92	32	49,23	7	10,77	2	3,08	0	0
Hubungan personal dengan rekan guru	24	36,92	25	38,46	4	6,15	12	18,46	0	0
Pengkoordinasian tugas sesama rekan guru	14	21,54	29	44,62	12	18,46	10	15,38	0	0
Informasi kepada orang tua murid	36	55,38	17	26,15	7	10,77	5	7,69	0	0
Pengetahuan kepada murid	40	61,54	12	18,46	6	9,23	7	10,77	0	0
Karakter pengajaran guru	15	23,08	21	32,31	20	30,77	9	13,85	0	0
Tanggapan orang tua murid	10	15,38	30	46,15	17	26,15	8	12,31	0	0
Murid memahami pelajaran	32	49,23	26	40	1	1,54	5	7,69	1	1,54
Total	397	610,77	432	664,61	157	241,53	116	178,47	3	4,62
Rata-rata		35,93		39,09		14,21		10,5		0,27

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 35,93%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 39,09%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 14,21%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 10,5% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0,27%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,02% responden memilih jawaban setuju dan jawaban sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam sekolah ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,77% responden memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Gaji tepat waktu	49	75,38	9	13,85	6	9,23	1	1,54	0	0
Gaji sesuai pekerjaan	32	49,23	18	27,69	13	20	2	3,08	0	0
Gaji sesuai pendidikan	36	55,38	18	27,69	9	13,85	2	3,08	0	0
Insentif tambahan porsi kerja	31	47,69	23	35,38	5	7,69	5	7,69	1	1,54
Insentif prestasi kerja	27	41,54	28	43,08	8	12,31	2	3,08	0	0
Insentif waktu kerja	22	33,85	35	53,85	7	10,77	1	1,54	0	0
Tunjangan uang transport	26	40	30	46,15	8	12,31	1	1,54	0	0
Tunjangan pengobatan	22	33,85	29	44,62	13	20	1	1,54	0	0
Tunjangan hari raya	28	43,08	27	41,54	9	13,85	1	1,54	0	0
Tunjangan uang pensiun	22	33,85	29	44,62	9	13,85	4	6,15	1	1,54
Tour rekreasi	23	35,38	26	40	11	16,92	4	6,15	1	1,54
Gaji ketiga belas	27	41,54	20	30,77	10	15,38	8	12,31	0	0
Total	345	530,77	292	449,24	108	166,16	32	49,24	3	4,62
Rata-rata		44,23		37,44		13,85		4,1		0,39

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 44,23%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 37,44%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 13,85%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 4,1% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 0,39%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 81,67% responden memilih jawaban setuju dan jawaban sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam sekolah ini dikategorikan sangat baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,49% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kecerdasan emosional

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Mengambil keputusan	26	40	6	9,23	18	27,69	10	15,38	5	7,69
Tolak ukur kegiatan	24	36,92	35	53,85	6	9,23	0	0	0	0
Kepercayaan diri yang tinggi	38	58,46	12	18,46	11	16,92	3	4,62	1	1,54

Mengendalikan emosi	27	41,54	28	43,08	4	6,15	3	4,62	3	4,62
Peka terhadap kata hati	9	13,85	31	47,69	20	30,77	3	4,62	2	3,08
Menunda kenikmatan	13	20	36	55,38	11	16,92	4	6,15	1	1,54
Pulih kembali dari tekanan	14	21,54	29	44,62	10	15,38	11	16,92	1	1,54
Bangkit dari kesedihan	14	21,54	36	55,38	8	12,31	7	10,77	0	0
Bertindak efektif	22	33,85	31	47,69	5	7,69	7	10,77	0	0
Bangkit dari kegagalan	21	32,31	31	47,69	7	10,77	5	7,69	1	1,54
Menyelaraskan diri	15	23,08	37	56,92	4	6,15	8	12,31	1	1,54
Membaca situasi	18	27,69	29	44,62	14	21,54	2	3,08	2	3,08
Memimpin kegiatan	22	33,85	29	44,62	10	15,38	4	6,15	0	0
Keterampilan dalam musyawarah	24	36,92	27	41,54	9	13,85	5	7,69	0	0
Menyelesaikan perselisihan	14	21,54	30	46,15	14	21,54	7	10,77	0	0
Bekerjasama dengan tim	20	30,77	35	53,85	7	10,77	2	3,08	1	1,54
Total	321	493,86	462	710,77	158	243,06	81	124,62	18	27,71
Rata-rata		30,87		44,42		15,19		7,79		1,73

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 30,87%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 44,42%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 15,19%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 7,79% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 1,73%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,29% responden memilih jawaban setuju dan jawaban sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dalam sekolah ini dikategorikan baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,52% responden memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Kerapian tugas	42	64,62	14	21,54	5	7,69	4	6,15	0	0
Ketelitian tugas	42	64,62	13	20	7	10,77	3	4,62	0	0
Memahami bahan ajar	45	69,23	7	10,77	7	10,77	4	6,15	2	3,08
Mengelola proses pembelajaran	22	33,85	34	52,31	1	1,54	5	7,69	3	4,62
Media pembelajaran	14	21,54	38	58,46	10	15,38	1	1,54	2	3,08

Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	19	29,23	39	60	5	7,69	2	3,08	0	0
Berbagai metode pembelajaran	26	40	27	41,54	8	12,31	4	6,15	0	0
Masalah yang timbul dalam kelas	22	33,85	33	50,77	7	10,77	3	4,62	0	0
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	25	38,46	27	41,54	9	13,85	4	6,15	0	0
Mengambil keputusan	15	23,08	35	53,85	8	12,31	5	7,69	2	3,08
Memperbaiki kesalahan	16	24,62	36	55,38	3	4,62	8	12,31	2	3,08
Hubungan dengan pimpinan	18	27,69	35	53,85	5	7,69	5	7,69	2	3,08
Hubungan dengan guru	31	47,69	28	43,08	1	1,54	4	6,15	1	1,54
Memecahkan masalah	23	35,38	30	46,15	6	9,23	6	9,23	0	0
Melakukan pekerjaan tanpa perintah	17	26,15	27	41,54	8	12,31	12	18,46	1	1,54
Solusi permasalahan	9	13,85	44	67,69	10	15,38	0	0	2	3,08
Ide-ide baru	6	9,23	42	64,62	14	21,54	2	3,08	1	1,54
Total	392	603,09	509	783,09	114	175,39	72	110,76	18	27,72
Rata-rata		35,48		46,06		10,32		6,52		1,63

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 35,48%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 46,06%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 10,32%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 6,52% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 1,63%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 81,54% responden memilih jawaban setuju dan jawaban sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam sekolah ini dikategorikan sangat baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,15% responden memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi, variabel budaya organisasi, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel Komunikasi, Variabel Kompensasi, Variabel Kecerdasan Emosional dan Variabel Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi (X1)	Kompensasi (X2)	Kecerdasan Emosional (X3)	Kinerja (Y)
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9991	4.2103	3.9490	4.0724
	Std. Deviation	.66709	.48905	.58358	.58536
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.117	.105	.158
	Positive	.079	.060	.063	.088
	Negative	-.130	-.117	-.105	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.049	.943	.846	1.278
Asymp. Sig. (2-tailed)		.221	.336	.471	.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 5 diketahui nilai *Asym.Sig. (2-tailed)* variabel komunikasi sebesar 0,221, variabel kompensasi sebesar 0,336, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,471 dan variabel kinerja sebesar 0,76 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.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel kompensasi dan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Komunikasi, Variabel kompensasi dan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.558	.387		-1.441	.155		
	Komunikasi (X1)	.214	.070	.244	3.070	.003	.697	1.434
	Kompensasi (X2)	.387	.085	.323	4.550	.000	.872	1.147
	Kecerdasan Emosional (X3)	.543	.077	.541	7.028	.000	.743	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6. Dapat diketahui nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komunikasi adalah 0,697, variabel kompensasi adalah 0,872 dan variabel kecerdasan emosional adalah 0,743 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah $> 0,10$. Sementara itu nilai VIF variabel komunikasi adalah 1,434, variabel kompensasi adalah 1,147, dan variabel kecerdasan emosional adalah 1,345, dimana nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional dalam model regresi di dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Komunikasi, Variabel Kompensasi dan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kinerja Guru.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.558	.387		-1.441	.155
Komunikasi (X1)	.214	.070	.244	3.070	.003
Kompensasi (X2)	.387	.085	.323	4.550	.000
Kecerdasan Emosional (X3)	.543	.077	.541	7.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien a adalah -0,558; koefisien b_1 adalah 0,214; koefisien b_2 adalah 0,387; koefisien b_3 adalah 0,543; koefisien a merupakan besarnya nilai variabel kinerja guru apabila nilai variabel komunikasi, nilai variabel kompensasi, nilai variabel kecerdasan emosional = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel kinerja guru atas variabel komunikasi, nilai variabel kompensasi dan nilai variabel kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel komunikasi, Variabel Kompensasi dan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kinerja Guru

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
A	-0,558	$Y = -0,558 + 0,214X_1 + 0,387X_2 + 0,543X_3$
b_1	0,214	
b_2	0,387	
b_3	0,543	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 8 Berdasarkan tabel 4.20. di atas, dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar -0,558, (konstanta negatif tidak menjadi masalah karena pada dasarnya regresi digunakan memprediksi Y berdasarkan nilai perubahan X bukan nilai konstanta). Nilai komponen b_1 atau koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,214 menandakan bahwa variabel komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja yang artinya semakin baik komunikasi, maka kinerja guru semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah komunikasi maka kinerja guru semakin menurun. Nilai komponen b_2 atau koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,387 menandakan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja yang artinya semakin tinggi kompensasi, maka kinerja guru semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kinerja guru semakin menurun. Nilai komponen b_3 atau koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,543 menandakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kinerja guru semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka kinerja guru semakin menurun. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antar variabel komunikasi terhadap variabel kinerja guru adalah 0,03 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja guru di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antar variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru adalah 0,00 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja guru adalah 0,00 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja guru di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel kompensasi dan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Komunikasi, Variabel kompensasi dan Variabel Kecerdasan emosional terhadap Variabel Kinerja Guru

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.718	.31089

Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Komunikasi

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Tabel 10. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Kompensasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Variabel Kinerja

Hubungan Variabel	Korelasi		
	r_{hitung}	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
R_{YX1X2}	0,855	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja adalah 0,855 yang berada pada interval koefisien antara 0,8 – 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional secara individual menerangkan kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Dalam Menerangkan Variabel Kinerja Guru

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.558	.387		-1.441	.155		
	Komunikasi (X1)	.214	.070	.244	3.070	.003	.697	1.434
	Kompensasi (X2)	.387	.085	.323	4.550	.000	.872	1.147
	Kecerdasan Emosional (X3)	.543	.077	.541	7.028	.000	.743	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 11 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel komunikasi t_{hitung} adalah 3,070 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,070 > 1,99$) artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan. Untuk variabel kompensasi, t_{hitung} sebesar 4,550, sedangkan t_{tabel} 1,99, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,550 > 1,99$) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan. Untuk variabel kecerdasan emosional t_{hitung} adalah 7,028, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,028 > 1,99$) artinya kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel kompensasi dan variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Variabel Kompensasi Dan Variabel Kecerdasan Emosional Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.033	3	5.344	55.295	.000 ^a
	Residual	5.896	61	.097		
	Total	21.929	64			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X3), Kompensasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 55,295, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 (df (N1) = k – 1, df (N1) = 4 – 1, df (N1) = 3; df (N2) = n – k, df (N2) = 65 – 4, df (N2) = 61 dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (55,295 > 2,75) yang artinya bahwa variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Komunikasi, Variabel kompensasi dan Variabel Kecerdasan emosional terhadap Variabel Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.718	.31089

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X3), Kompensasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah 0,718 atau 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan variabel kinerja guru adalah sebesar 0,718 atau 71,8%, sedangkan sisa 0,282 atau 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Menurut Wiryanto (2015:7), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi. Sementara menurut Purwanto (2013:9), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel komunikasi terdapat 75,02% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam sekolah ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,77% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sinambela (2016:2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Yani (2012:139), kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk mandat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat tinggi. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi

terdapat 81,67% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam sekolah ini dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,49% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Menurut Goleman (2010:22), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kecerdasan emosional terdapat 75,29% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dalam sekolah ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,52% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kinerja karyawan terdapat 81,54% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,15% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel komunikasi, kecerdasan emosional berada pada kategori baik, variabel kompensasi dan kinerja berada dalam kategori sangat baik pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan. Berdasarkan hasil uji t komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan, dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan, dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pimpinan, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan, dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru akan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan, dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi, semakin tinggi kompensasi dan semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komunikasi, kompensasi dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan variabel kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sekolah Wiyata Dharma Medan adalah sebesar 0,718 atau 71,8%, sedangkan sisa 0,282 atau 28,2% %, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel komunikasi; meningkatkan hubungan personal rekan guru dengan cara mengadakan acara makan bersama dan rekreasi bersama sebulan sekali; meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan cara mencatat di papan tulis yang disediakan pada ruang guru dan membentuk grup pada telepon seluler agar semua guru mendapat informasi yang sama; kurangnya kemampuan menyampaikan keluhan kepada atasan, bisa diatasi dengan memasukkan kritik dan saran pada kotak surat yang disediakan. Untuk variabel kompensasi; pimpinan sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih besar jumlahnya pada gaji ketiga belas, insentif jika ada tambahan porsi kerja dan tunjangan uang pensiun untuk mendukung kesejahteraan guru. Untuk variabel kecerdasan emosional; sebelum mengambil keputusan seorang guru harus melihat berbagai aspek, kemampuan untuk pulih

kembali jika ada tekanan serta belajar menyelaraskan diri dengan orang lain misalnya. dari pihak pimpinan, sesama rekan guru, orang tua murid ataupun dengan murid itu sendiri. Untuk variabel kinerja; sebaiknya guru meningkatkan kesadaran untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, meningkatkan kesadaran untuk memperbaiki kesalahan yang sudah dilakukan dengan cara memberi pembinaan kepada guru secara lisan dan tertulis dan mengelola proses pembelajaran secara efektif dengan cara musyawarah guru mata pelajaran sehingga bisa berbagi pengalaman jika menghadapi masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Appley & Oey Liang Lee. 2010. *Pengantar Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Athoillah, M. Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Bernadin, H.J., and Russel, Joyce E.A., 2011. *Human Resource Management*, Fifth Edition, Publisher McGraw-Hill Irwin, Boston.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenis IQ+EQ, Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta CV, 2010), h.177
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Fauzi. 2008. *Pendidikan Komunikasi Anak Usia Dini*, Cetakan Pertama, Mitra Media, Yogyakarta.
- Feriyanto, Andi dan Triana, Endang S., 2015. *Komunikasi Bisnis*, Cetakan Pertama, Mediatara, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel. 2010. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence lebih tinggi daripada IQ*, alih bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2014. *Emotional Intelligence*, Terjemahan T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Kasmadi dan Sunariah, Nia S., 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, cetakan keempat belas, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pabundu, Mohammad. 2009. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Pace, R. Wayne, and Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerjemah : Deddy Mulyana, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Djoko. 2013. *Komunikasi Bisnis*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Pora, de, Antonio. 2011. *Remunerasi : Kompensasi dan Benefit*, Parninta Offset, Tangerang.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah : Diana Angelica, Buku 1, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- R. Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, V., 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Syamsir Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suprpto, Tommy. 2012. *Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Surya, M. 2013. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasinya*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Metode R&D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wiryanto. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yuniarsih. 2013. *Kecerdasan Emosional*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yulianita, Neni. 2007. *Dasar-Dasar Public Relations*, LPPM Unisba, Bandung.
- Zulfikar dan I Nyoman Budiantara. 2014. *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, Deepublish, Yogyakarta.
-
- Labbaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. 2011. *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university. Interdisciplinary Business Research*, Vol. 3, No. 5, pp. 536-545.
- Meta D.S, Nurita. 2012. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*, Jurnal psikologi.
- <http://repository.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/1140/1/10506146.pdf>
- Mahyuddi, E., & Noordi. 2012. *Emotional Intelligence, Achievement Motivation And Academic Achievement Among Students of the Public And Private Higher Institutions: International Journal Of Diversity In Organizations Communities And Nations*.
- Stenberg & Salovey. 2010. *Impact Of Emotional Intelligence On Performance Of Employees*, Retrieved September 12, 2010, From Postmodern Openings, Year 1, Volume

