

## **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Panti Asuhan Anak di Kota Medan**

**Setiawan Lahagu<sup>1)</sup>, Roy Dedi Ansarika<sup>2)</sup>, Dian Mawarni<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Indonesia

<sup>2</sup>PUI Human Resource Management Research and Innovation Center  
Universitas Prima Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Bunda Thamrin

Email: Email : setiawanlahagu042@gmail.com , roydediansarikaginting@unprimdn.ac.id,  
dyanrose12@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengasuh pada panti asuhan anak di Kota Medan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada panti asuhan anak di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 97 responden yang diperoleh melalui teknik accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,898 menunjukkan bahwa 89,8% kinerja pengasuh dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pengasuh secara optimal.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Pengasuh, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja,*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of interpersonal communication, work discipline, and work motivation on caregivers' performance in orphanages in Medan City. This research uses a quantitative approach with a sample of 97 respondents selected through accidental sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that interpersonal communication, work discipline, and work*

*motivation have a positive and significant effect on caregivers' performance, both partially and simultaneously. Work motivation is the most dominant variable influencing performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.898 indicates that 89.8% of caregivers' performance is explained by these variables. It can be concluded that improving interpersonal communication, work discipline, and work motivation can enhance caregivers' performance optimally.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Discipline, Work Motivation, Caregiver Performance*

## **Pendahuluan**

Anak merupakan aset bangsa yang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan, pengasuhan, pendidikan, serta lingkungan yang mendukung tumbuh kembangnya secara optimal. Namun demikian, tidak semua anak memiliki kesempatan untuk dibesarkan dalam keluarga yang utuh. Kehadiran panti asuhan menjadi salah satu bentuk pengasuhan alternatif bagi Anak Tidak Memiliki Orang Tua (ATMOT) maupun Anak yang Orang Tuanya Tidak Mampu (AYATTM). Dalam menjalankan fungsi tersebut, kualitas sumber daya manusia, khususnya pengasuh, menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan pelayanan pengasuhan di panti asuhan (Supriyanto & Rokhman, 2021).

Pengasuh memiliki peran strategis karena berinteraksi langsung dengan anak asuh dalam memenuhi kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan spiritual. Oleh sebab itu, kinerja pengasuh menjadi elemen utama dalam menciptakan lingkungan pengasuhan yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan anak. Kinerja pengasuh yang baik tercermin melalui kemampuan memberikan perhatian, pendampingan, keteladanan, serta pelayanan yang konsisten kepada anak asuh (Nurhayati et al., 2023). Akan tetapi, berbagai permasalahan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pengasuh pada beberapa panti asuhan masih belum optimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta kompleksitas permasalahan anak asuh yang dihadapi sehari-hari (Situmorang & Sinaga, 2022).

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pengasuh adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi antar pengasuh, serta mempermudah penyelesaian konflik di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mampu membangun kerja sama tim yang solid dan meningkatkan efektivitas organisasi. Selain komunikasi interpersonal, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pengasuh. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas pengasuhan sesuai prosedur yang berlaku (Prasetyo & Trisyanti, 2023).

Di samping itu, motivasi kerja diduga turut berperan dalam meningkatkan kinerja pengasuh. Pengasuh yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kinerja hanya berada pada tingkat minimum meskipun individu memiliki kemampuan komunikasi dan pemahaman disiplin yang baik. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta penerapan disiplin yang adil dalam organisasi (Lestari & Setyawan, 2024).

Berdasarkan observasi awal pada beberapa panti asuhan di Kota Medan, ditemukan adanya indikasi permasalahan seperti kurangnya pendekatan personal antara pengasuh dan anak asuh, ketidakkonsistenan pelaksanaan jadwal kegiatan, serta perbedaan semangat kerja antar pengasuh. Kondisi tersebut menunjukkan

adanya variasi kualitas kinerja yang diduga berkaitan dengan komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja pengasuh.

Penelitian mengenai kinerja pengasuh pada panti asuhan masih relatif terbatas, khususnya yang mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh dengan motivasi kerja pada panti asuhan anak di Kota Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi pengelola panti asuhan dalam meningkatkan kualitas pengasuhan dan kesejahteraan anak asuh

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengasuh pada panti asuhan anak di Kota Medan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid guna menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengasuh yang bekerja pada panti asuhan anak di Kota Medan dengan jumlah sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang secara kebetulan ditemui peneliti dan dianggap sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan perhitungan sampel dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas komunikasi interpersonal sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), motivasi kerja sebagai variabel independen (Z), dan kinerja pengasuh sebagai variabel dependen (Y). Operasionalisasi variabel dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu. Variabel komunikasi interpersonal diukur melalui indikator keterbukaan, empati, dukungan, dan kesetaraan. Variabel disiplin kerja diukur melalui ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, dan etos kerja. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja pengasuh diukur melalui kualitas pengasuhan, kedisiplinan waktu, tanggung jawab, dan komunikasi dengan anak asuh. Seluruh variabel diukur menggunakan skala interval.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis pola sebaran titik pada grafik scatterplot, sedangkan uji normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot (P-P Plot).

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pengasuh	X <sub>1</sub>	= Komunikasi Interpersonal
$\alpha$	= Konstanta	X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
$\beta$ <sub>1</sub>	= Koefisien Regresi	Z	= Motivasi Kerja
-			

$\beta$ <sub>2</sub>  
 $\epsilon$  = Error Term

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F.

- Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan  $\leq 0,05$  artinya variable independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variable dependen
- Fhitung < Ftabel dan nilai signifikan > 0,05 artinya variable independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 97 orang, sehingga pengujian validitas dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Penentuan nilai r tabel dilakukan dengan menghitung derajat kebebasan (degree of freedom), yaitu  $df = N - 2$ , sehingga diperoleh  $df = 97 - 2 = 95$ . Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh nilai r tabel sebesar  $\pm 0,199$ . Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Nilai r hitung diperoleh melalui hasil item-rest correlation pada analisis *Reliabilitas* menggunakan perangkat lunak Jamovi. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Panti Asuhan Anak di Kota Medan  
(Setiawan Lahagu, Roy Dedi Ansarika, Dian Mawarni, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 1, Maret 2026, (Hal. 253-274)

besar dari r tabel ( $r_{hitung} > 0,199$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ).

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Komunikasi Interpersonal (X1)</b>	X1_1	0.261	0.199	Valid
	X1_2	0.346	0.199	Valid
	X1_3	0.322	0.199	Valid
	X1_4	0.343	0.199	Valid
	X1_5	0.264	0.199	Valid
	X1_6	0.31	0.199	Valid
	X1_7	0.408	0.199	Valid
	X1_8	0.452	0.199	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2_1	0.309	0.199	Valid
	X2_2	0.364	0.199	Valid
	X2_3	0.253	0.199	Valid
	X2_4	0.432	0.199	Valid
	X2_5	0.416	0.199	Valid
	X2_6	0.455	0.199	Valid
	X2_7	0.371	0.199	Valid
	X2_8	0.345	0.199	Valid
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	Z_1	0.36	0.199	Valid
	Z_2	0.29	0.199	Valid
	Z_3	0.196	0.199	Tidak Valid
	Z_4	0.148	0.199	Tidak Valid
	Z_5	0.047	0.199	Tidak Valid
	Z_6	0.171	0.199	Tidak Valid
	Z_7	0.167	0.199	Tidak Valid
	Z_8	0.099	0.199	Tidak Valid
<b>Kinerja Pengasuh (Y)</b>	Y_1	0.179	0.199	Tidak Valid
	Y_2	0.107	0.199	Tidak Valid
	Y_3	0.353	0.199	Valid
	Y_4	0.352	0.199	Valid
	Y_5	0.37	0.199	Valid
	Y_6	0.268	0.199	Valid
	Y_7	0.305	0.199	Valid
	Y_8	0.292	0.199	Valid

### Uji Validitas Seluruh Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,199), sehingga dinyatakan valid.

Page **259** of **274**

Namun, pada variabel Motivasi Kerja (Z) terdapat beberapa item yang memiliki nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel (0,199), yaitu pada item Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, dan Z8, sehingga dinyatakan tidak valid. Sementara itu, hanya item Z1 dan Z2 yang dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja Pengasuh (Y), terdapat dua item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu Y1 dan Y2, karena memiliki nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Sedangkan item Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, dan Y8 dinyatakan valid. Dengan demikian, item pernyataan yang tidak valid perlu dieliminasi agar tidak mempengaruhi hasil analisis selanjutnya, sehingga instrumen penelitian yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel secara tepat.

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Dengan kata lain, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak Jamovi. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Reliabilitas* adalah sebagai berikut:

1. Nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka instrumen dinyatakan reliabel
2. Nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 2 Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0.798	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.795	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.794	Reliabel
Kinerja Pengasuh (Y)	0.705	Reliabel

### Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Berdasarkan hasil uji *Reliabilitas* pada Tabel 3.2, diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,798, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,795, Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,794, dan Kinerja Pengasuh (Y) sebesar 0,705. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas, karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi dan menyulitkan interpretasi hasil.

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance menggunakan bantuan perangkat lunak Jamovi. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai VIF sebesar 3,98 dan tolerance sebesar 0,251, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 4,74 dan tolerance sebesar 0,211, serta variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai VIF sebesar 9,50 dan tolerance sebesar 0,105. Seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas, meskipun variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai yang mendekati batas toleransi.

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0.251	3.98	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.211	4.74	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (Z)	0.105	9.5	Tidak terjadi multikolinearitas

### **Uji Multikolinearitas Seluruh Variabel**

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,251 dan VIF sebesar 3,98, Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,211 dan VIF sebesar 4,74, serta Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai tolerance sebesar 0,105 dan VIF sebesar 9,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

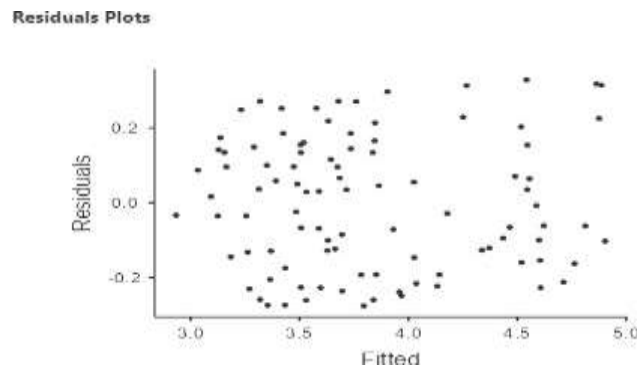
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi (fitted value) dengan bantuan perangkat lunak Jamovi.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1 Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar, atau menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas
- 2 Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Gambar 1 Gambar Uji Plot Multikolinearitas**



Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

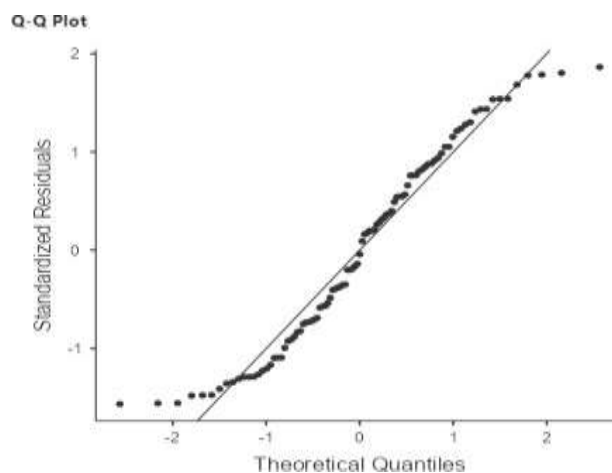
### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi residual yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan Normal P-P Plot (Q-Q Plot) dari residual dengan bantuan perangkat lunak Jamovi.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1 Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai bentuk lonceng (bell-shaped), maka data berdistribusi normal
- 2 Jika titik-titik pada Q-Q Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data berdistribusi normal.

**Gambar 2 Gambar Uji Plot Normalitas**



Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai bentuk lonceng. Selain itu, pada grafik Q-Q Plot terlihat bahwa titik- titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pengasuh (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Jamovi.

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig
Konstanta	0,182	1,40	0,164
X1	0,324	5,12	<0,001
X2	0,262	4,15	<0,001
Z	0,363	3,70	<0,001

**Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,182 + 0,324X1 + 0,262X2 + 0,363Z$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki koefisien sebesar 0,324 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan Kinerja Pengasuh (Y) sebesar 0,324.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,262 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Kinerja Pengasuh (Y) sebesar 0,262.
3. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki koefisien sebesar 0,363 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Z akan meningkatkan Kinerja Pengasuh (Y) sebesar 0,363.
4. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien paling besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pengasuh.

### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Panti Asuhan Anak di Kota Medan  
 (Setiawan Lahagu, Roy Dedi Ansarika, Dian Mawarni, 2026)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan perangkat lunak Jamovi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,898.

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Fit Measures		
Model	R	$R^2$
1	0.948	0.898

Note. Models estimated using sample size of N=97

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) mampu menjelaskan sebesar 89,8% terhadap variasi Kinerja Pengasuh (Y), sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)**

Model Fit Measures			Overall Model Test			
Model	R	$R^2$	F	df1	df2	p
1	0.948	0.898	273	3	93	< .001

Note. Models estimated using sample size of N=97

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 273 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengasuh (Y).

### Uji T (Uji Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pengasuh (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Jamovi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig)  $< 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi (Sig)  $> 0,05$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Hasil pengujian uji T (parsial) dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model Coefficients - Y				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.182	0.1298	1.40	.164
Z	0.363	0.0979	3.70	$< .001$
X2	0.262	0.0630	4.15	$< .001$
X1	0.324	0.0632	5.12	$< .001$

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 3.7, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengasuh.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengasuh.
3. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengasuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh. Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,324. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki pengasuh, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kemampuan pengasuh dalam membangun komunikasi yang efektif, baik dengan sesama rekan kerja, pimpinan, maupun anak asuh, mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pengasuhan secara optimal.

Secara teoritis, komunikasi interpersonal berperan penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik, meminimalkan kesalahpahaman, serta meningkatkan efektivitas penyampaian informasi dalam organisasi. Pengasuh yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik akan lebih mudah memahami tanggung jawab kerja, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan yang

harmonis di lingkungan panti asuhan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja pengasuh. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

Selain komunikasi interpersonal, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengasuh. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.

Pengasuh yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sikap disiplin juga mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pengasuhan. Dalam konteks panti asuhan, disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan keteraturan kegiatan dan pemenuhan kebutuhan anak asuh secara konsisten. Temuan penelitian ini mendukung pandangan manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,363. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pengasuh dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pengasuh untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat dalam menjalankan tugas, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Pengasuh yang termotivasi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, loyalitas terhadap pekerjaan, dan kesediaan memberikan pelayanan terbaik bagi anak asuh. Dalam lingkungan panti asuhan, motivasi kerja menjadi faktor penting karena tugas pengasuhan tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga ketulusan, kepedulian, dan dedikasi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja.

Secara simultan, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengasuh. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengasuh pada panti asuhan anak di Kota Medan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,898 menunjukkan bahwa sebesar 89,8% variasi kinerja pengasuh dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pengasuh. Oleh

karena itu, pengelola panti asuhan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut melalui peningkatan kualitas komunikasi dalam organisasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pemberian motivasi yang mampu mendorong semangat kerja pengasuh. Dengan demikian, kualitas pengasuhan dan pelayanan terhadap anak asuh dapat meningkat secara optimal.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh pada panti asuhan anak di Kota Medan. Komunikasi interpersonal terbukti mampu meningkatkan kinerja pengasuh, yang menunjukkan bahwa kemampuan dalam membangun hubungan dan komunikasi yang efektif sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pengasuhan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki pengasuh, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengasuh. Pengasuh yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan tugas secara lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Selain itu, motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pengasuh. Tingginya motivasi kerja mendorong pengasuh untuk bekerja lebih optimal, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada anak asuh.

Secara simultan, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengasuh. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,898, yang berarti bahwa sebesar 89,8% variasi kinerja pengasuh dapat dijelaskan oleh ketiga

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Panti Asuhan Anak di Kota Medan  
(Setiawan Lahagu, Roy Dedi Ansarika, Dian Mawarni, 2026)

variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pengasuh pada panti asuhan anak di Kota Medan.

## Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Setyawan, R. (2024). The Role of Work Motivation in Mediating the Influence of Work Environment and Leadership on the Performance of Caregivers in Social Service Institutions. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 12(1), 45-60.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Nurhayati, S., Putra, R. A., & Febrianto, R. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak. *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, 22(2), 155-170.
- Prasetyo, A., & Trisyanti, U. (2023). The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in the Non-Profit Sector. *Indonesian Journal of Business Administration*, 5(3), 321-335.

**Setiawan Lahagu, Roy Dedi Ansarika, Dian Mawarni**

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Panti Asuhan Anak di Kota Medan

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, M., & Hidayat, W. (2023). Work Motivation as an Intervening Variable on the Effect of Compensation and Interpersonal Communication on Employee Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(4), 112-125.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Situmorang, A. M., & Sinaga, L. (2022). Tantangan dan Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Pengasuh di Panti Asuhan Kota Medan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 78-92.
- Supriyanto, A. S., & Rokhman, W. (2021). The Role of Caregivers in Fulfilling the Rights of Children in Orphanages: A Qualitative Study. *Child & Youth Services*, 42(3), 245-267.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Rokhman, W. (2021). The role of caregivers in fulfilling the rights of children in orphanages: A qualitative study. *Child & Youth Services*, 42(3), 245-267.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.