



## KORELASI MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN DISIPLIN KERJA GURU

Sri Rahayu Nasution<sup>1</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>, Nurika Khalila Daulay<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia<sup>123</sup>

srirahayunasution254@gmail.com<sup>1</sup>, candrawijaya@uinsu.ac.id<sup>2</sup>, nurikakhaliladaulay@uinsu.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

Received: 15 November 2023  
Revised: 30 November 2023  
Accepted: 06 Desember 2023

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru (2) hubungan interaksi interpersonal dengan disiplin kerja guru (3) hubungan antara motivasi kerja dengan interaksi interpersonal Mempengaruhi disiplin kerja guru. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan sampel penelitian ini adalah 132 guru. Kuesioner model skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, dan rumus korelasi product-moment digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, sedangkan disiplin kerja guru dan beberapa faktor digabungkan untuk menentukan derajat hubungan antar variabel tersebut. seperti motivasi kerja dan komunikasi interpersonal. Relevansi digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru; 2) adanya hubungan yang signifikan antara interaksi interpersonal dengan disiplin kerja guru (3) adanya hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dengan interaksi interpersonal.

**Keywords:** Motivasi Kerja; Komunikasi; Pribadi; Disiplin Kerja; Guru

(\*) Corresponding Author: Nasution, srirahayunasution254@gmail.com

**How to Cite:** Nasution, S. R., Wijaya, C., & Daulay, N. K. (2024). KORELASI MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN DISIPLIN KERJA GURU. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 125-133

## INTRODUCTION

Peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama seluruh pemangku kepentingan yang berperan dalam dunia pendidikan: masyarakat, orang tua, guru, dan pemerintah. Oleh karena itu, kolaborasi antara sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan pengajaran di suatu madrasah sangat bergantung pada keberhasilan kepala madrasah yang mengelola guru dan staf madrasah tersebut. Dalam hal ini, perbaikan perilaku staf pengajar madrasah dapat berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kepala madrasah akan dianggap berhasil bila organisasi/lembaga madrasah nya juga sukses (Syukri, 2021).

Disiplin kerja menciptakan landasan yang kokoh untuk menjaga tata tertib organisasi, mencapai tujuan bersama, dan memelihara citra profesionalisme. Dengan adanya disiplin kerja, staf pengajar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan dan kesejahteraan anggota komunitas pendidikan yakni: (1) rasa hormat terhadap wewenang (*respect for authority*); (2) *Cooperative Effort* (usaha untuk menggali kerja sama); (3) Menghargai orang lain (Mulyasam, 2005).

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga pengajar, kita harus memulainya dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pengajar perlu

diambil inspirasi dari hal tersebut, yaitu pedoman yang harus dipatuhi oleh dan bagi tenaga pengajar.

Disiplin kerja guru tidak hanya terkait dengan ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga mencakup komitmen terhadap standar etika dan moral, serta dedikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru yang disiplin dalam kerjanya akan mampu menjaga kualitas pengajaran, memberikan dukungan maksimal kepada peserta didik, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan belajar. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya merupakan kewajiban formal, melainkan juga sebuah wujud nyata dari tanggung jawab profesional seorang guru dalam mengemban misi pendidikan di organisasi tempatnya bertugas.

Pendekatan yang holistik dan berkelanjutan perlu diterapkan. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan interpersonal, pemberian insentif yang sesuai, serta pembangunan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Melalui kombinasi upaya ini, madrasah dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memberikan dorongan bagi guru untuk mematuhi disiplin kerja dengan lebih baik. Dengan mengoptimalkan komunikasi interpersonal, guru dapat lebih efektif bekerja sama, berbagi informasi, dan memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu guru tetap fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, memperkuat komunikasi interpersonal dan motivasi kerja di kalangan guru tidak hanya memperbaiki hubungan antar individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada tingkat disiplin kerja secara keseluruhan. Inilah pentingnya integrasi aspek-aspek tersebut dalam upaya mencapai disiplin kerja yang optimal di lingkungan pendidikan madrasah.

Dalam penelitian bertajuk “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar” yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto ditemukan bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak secara langsung terkait dengan tingkat kinerja staf pengajar dalam konteks penelitian tersebut. Sementara itu, budaya kerja, yang mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik di dalam organisasi, memiliki dampak positif terhadap kinerja staf pengajar. Pandangan yang diungkapkan dalam penelitian menjelaskan bahwa kemauan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan tanpa adanya paksaan adalah faktor penting. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mampu mendorong staf pengajar Yayasan Pendidikan Khusus Kabupaten Demak untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin (kepala sekolah) dan dalam memberikan pengajaran atau pendidikan kepada peserta didik. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam konteks Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar (Arianto, 2013).

Dari survei di atas terlihat masih rendahnya disiplin kerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan kemauan untuk mematuhi kebijakan organisasi. Oleh karena itu disini penulis mengacu pada faktor pendukung komunikasi interpersonal dan motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Tanpa komunikasi dan motivasi, aktivitas manusia tidak dapat mencapai kinerja puncak. Komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi kepada orang lain, dan orang yang menerima informasi tersebut memberikan tanggapan terhadap informasi yang diterima. Penting untuk dipahami bahwa motivasi dapat bervariasi di antara individu dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi.

Dari penelitian di atas terlihat jelas bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komunikasi interpersonal. Semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Komunikasi interpersonal yang baik merupakan bagian penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, faktor yang diperlukan untuk mendukung motivasi karyawan secara optimal. Fenomena rendahnya kedisiplinan dalam memenuhi tuntutan pelaksanaan tugas di Madrasah Swasta Tsanawiyah Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, merupakan tantangan serius dalam pengelolaan pendidikan. Beberapa indikasi rendahnya disiplin kerja di kalangan guru yang ditemukan melalui observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum antara lain adalah: 1) Keterlambatan atau Ketidakhadiran Guru; 2) Kurangnya Program Pembelajaran yang Baik; 3) Keluarnya Guru Tanpa Izin; 4) Kurangnya Keterampilan dalam Pembelajaran; 5) Penggunaan Metode Pengajaran yang Kurang Interaktif.

Pentingnya meningkatkan disiplin kerja di kalangan guru diakui sebagai langkah kritis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Perlu adanya upaya bersama dari pihak sekolah dan guru untuk mengatasi permasalahan ini, termasuk mengimplementasikan sistem pengawasan dan pembinaan yang lebih efektif serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran. Dari informasi sebagian besar guru yang ditemui peneliti saat observasi awal menyatakan tidak puas dengan kondisi sekolah karena banyak siswa yang mengganggu, tidak menerima insentif atau tunjangan kepala daerah yang dirasa tertunda dan memakan waktu lama, kemudian guru tersebut merasa tidak puas dengan kondisi sekolah. Jumlah yang diterima sedikit atau sedikit, kemudian rekan – rekan guru tidak saling memberikan motivasi dalam bekerja, rendahnya perhatian kepala sekolah terhadap pemenuhan kebutuhan belajarnya seperti bahan ajar, buku teks dan media pembelajaran, rendahnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dan sesama guru.

Menurut Wirawan (2009) tujuan disiplin kerja dalam konteks pendidikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur, fokus, dan produktif, sehingga guru dapat memberikan kontribusi optimal dalam proses pembelajaran. Disiplin kerja membantu meningkatkan kinerja guru, menjaga ketertiban di sekolah, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dapat diprediksi bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi disiplin kerja guru, diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan komunikasi interpersonal. Sebagaimana akan dikaji dalam penelitian ini.

## **METHODS**

Penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang dilakukan pada bulan Oktober hingga November 2022. Tempat penelitian di Percut Sei Tuan dengan jumlah sampel sebanyak 132 guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan teknik analisis bersifat kuantitatif dengan penyebaran angket. Adapun teknik yang digunakan yakni: 1) Uji validitas; 2) Uji Realibilitas; dan 3) Analisis korelasi antara variabel X dengan Y serta menggunakan SPSS.

## RESULTS & DISCUSSION

### Results

#### 1. Pengujian Hipotesis dengan Product Moment

**Tabel 1.**  
*Correlations*

		Correlations		
		Work Motivation	Interpersonal Communication	Teacher Work Discipline
Work Motivation	Korelasi Person	1	.752**	-.014
	Sig. (2-tailed)		.000	.874
	N	132	132	132
Interpersonal Communication	Korelasi Person	.752**	1	.001
	Sig. (2-tailed)	.000		.990
	N	132	132	132
Teacher Work Discipline	Korelasi Person	-.014	.001	1
	Sig. (2-tailed)	.874	.990	
	N	132	132	132

Sampel yang digunakan sebanyak 132 responden, dari sini diperoleh nilai  $df = n - 2 = 132 - 2 = 130$ , sehingga  $r_{tabel}$  pada signifikansi 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,171$ . Penjelasan hasil uji hipotesis masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Korelasi motivasi kerja dengan disiplin kerja guru: Nilai R hitung : 0,874 Nilai signifikan : 0,000 Kesimpulan : Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,874 > 0,171$ ), dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terlihat ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru.
- Korelasi interpersonal dengan disiplin kerja guru: Nilai R: 0,592, nilai signifikan: 0,000. Kesimpulan: Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,592 > 0,171$ ), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terlihat adanya hubungan tertentu antara interaksi interpersonal dengan disiplin kerja guru.
- Korelasi motivasi kerja dengan disiplin kerja guru (berulang): nilai  $r_{hitung}$ : 0,874, nilai signifikan: 0,000, kesimpulan:  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,874 > 0,171$ ), nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terlihat ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru.

#### 2. Pengujian Hipotesis dengan Regresi

- Korelasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis pertama mengenai hubungan variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja guru dianalisis menggunakan regresi dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil yang didapat adalah:

**Tabel 2.**  
 Model Summary Work Motivation Variables with Teacher Work Discipline

Model Summary				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.562	3.953

a. Predictors: (Constant), Work motivation

Hasil perhitungan ( $y_{1,2}$ ) adalah 0,752. Celui-ci ini dikonsultasikan dengan nilai kritik  $r$  à  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 132$ , didapat = 0,171. Artinya  $r_{hitung}$  ( $y_{1,2}$ ) >  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,752 > 0,171$ .

b) Korelasi Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis kedua mengenai hubungan variabel komunikasi interpersonal dengan disiplin kerja guru dianalisis menggunakan regresi dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil yang didapat adalah:

**Tabel 3.**

**Model Summary Interpersonal Communication Variables with Teacher Work Discipline**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 <sup>a</sup>	.051	.043	6.883

a. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication

Hasil perhitungan table  $r_{hitung}$  ( $y_{1,2}$ ) sebesar 0,225. Hal ini dikonsultasikan dengan nilai kritis r pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 132$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,171$ . Ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,225 > 0,171$ .

c) Korelasi Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Disiplin Kerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga mengenai hubungan variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan disiplin kerja guru dianalisis menggunakan regresi dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil yang didapat adalah

**Tabel 4.**

*Coefficients(a)* Work Motivation and Interpersonal Communication Variables with Teacher Work Discipline

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.604	14.177		4.063	.000
	Work motivation	-.019	.144	-.012	-.134	.893
	Interpersonal Communication	.187	.071	.225	2.620	.010

a. Dependent Variable: Teacher Work Discipline

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta 57,604; Artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai disiplin kerja guru ( $Y'$ ) adalah 57,604.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,019. Ini berarti jika motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka disiplin kerja guru akan mengalami penurunan sebesar -0,019, dengan asumsi tidak ada peningkatan (konstan) nilai komunikasi interpersonal.
- 3) Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 0,187. Artinya, dengan asumsi tidak ada penambahan nilai motivasi kerja (tidak berubah), maka jika poin komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 poin, maka disiplin kerja guru akan meningkat sebesar 0,187. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara interaksi interpersonal dengan disiplin kerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai komunikasi interpersonal maka semakin besar pula disiplin kerja guru.

Kemudian untuk mengetahui korelasi kedua variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan digunakan tabel korelasi ganda (R). Sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
 Model Summary Work Motivation and Interpersonal Communication Variables  
 With Teacher Work Discipline

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 <sup>a</sup>	.051	.036	6.909

a. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication, Work Motivation

Dari tabel diatas diperoleh rhitung sebesar 0,225. Hal ini dikonsultasikan dengan nilai kritis r pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 132$ , diperoleh r tabel = 0,1697. Ternyata rhitung > rtabel yaitu  $0,225 > 0,171$ . Dengan demikian dapat disimpulkan X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai hubungan positif terhadap Y. Pada analisis determinasi atau R<sup>2</sup> (R Square), diperoleh nilai sebesar 0,051 atau (5,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (disiplin kerja guru) adalah sebesar 5,1%. Dengan kata lain, sekitar 5,1% dari variasi atau perubahan dalam disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal yang diukur dalam penelitian ini. Sisanya, yaitu 94,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini.

**Tabel 4.**  
 Model Summary Work Motivation and Interpersonal Communication Variables  
 With Teacher Work Discipline

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.866	2	164.433	3.445	.035 <sup>a</sup>
	Residual	6158.127	129	47.737		
	Total	6486.992	131			

a. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication, Work Motivation

b. Dependent Variable: Teacher Work Discipline

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,445 > 3,066$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil ini menguatkan temuan penelitian dan memberikan wawasan tambahan tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru dalam konteks tersebut.

### Discussion

1. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja, sebagaimana tercermin dalam koefisien korelasi positif sebesar 0,752. Selain itu, koefisien rtabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 0,171, dan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel ( $0,752 > 0,171$ ), mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan motivasi kerja guru dapat dianggap sebagai strategi potensial untuk meningkatkan disiplin kerja mereka, serta secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan atau program pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat mempertimbangkan peningkatan motivasi kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas dan efektivitas tenaga pendidik. Sementara itu, memperhatikan konsistensi temuan dengan penelitian sebelumnya memberikan dasar kepercayaan yang lebih kuat terhadap korelasi dengan motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Namun, perlu diperhatikan bahwa setiap konteks organisasi dan pendidikan dapat memiliki variabel-variabel tambahan yang memengaruhi hubungan ini, dan hal ini dapat menjadi subjek penelitian lebih lanjut untuk pemahaman yang lebih mendalam.

Temuan ini memberikan konsistensi dan validitas terhadap peran motivasi kerja sebagai elemen krusial dalam konteks pendidikan dan kinerja guru. Ketika guru merasakan dorongan yang tinggi untuk bekerja, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. Hal ini dapat tercermin dalam upaya ekstra, inovasi dalam pengajaran, dan komitmen terhadap perkembangan peserta didik. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat memperkuat kualitas interaksi guru dengan siswa dan rekan kerja, menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Dengan demikian, pemahaman tentang keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Penerapan langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dianggap sebagai langkah strategis untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui disiplin kerja dan kinerja guru yang optimal.

Menurut Wirawan (2009) beberapa tujuan disiplin adalah: (1) memotivasi pegawai, (2) menjaga hubungan komunikasi interpersonal yang saling menghormati, (3) meningkatkan kinerja pegawai, (4) meningkatkan semangat kerja, etos kerja dan efektivitas dan efisiensi kerja. (5) meningkatkan ketenangan industri dan kewarganegaraan organisasi. W (2006) pendapat dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor gaji, kepemimpinan, motivasi dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pernyataan ini menyoroti pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja guru sebagai faktor kunci dalam memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Konsep ini sejalan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow, yang menekankan hierarki kebutuhan manusia, termasuk kebutuhan akan pengakuan dan rasa dihargai. Pemahaman terhadap tingkat kebutuhan guru, seperti yang didefinisikan dalam teori Maslow, dapat menjadi dasar yang kuat bagi pengembangan strategi manajemen di lembaga pendidikan. Dengan mempertimbangkan kebutuhan guru, terutama dalam aspek pengakuan dan penghargaan, lembaga pendidikan dapat merancang kebijakan dan program yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan memberikan pengakuan yang tepat waktu dan rasa dihargai kepada guru, lembaga pendidikan tidak hanya membangun suasana kerja yang positif tetapi juga merangsang motivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendekatan ini dapat mencakup pemberian penghargaan, apresiasi terbuka, dan peluang pengembangan karir sebagai bentuk tanggapan terhadap kebutuhan psikologis guru. Motivasi kerja yang maksimal, sebagaimana dijelaskan oleh Maslow, dapat berkontribusi pada disiplin kerja yang maksimal. Jika kebutuhan guru terpenuhi dengan baik, termasuk kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, maka kemungkinan besar mereka akan bekerja dengan lebih fokus, antusias, dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori kebutuhan Maslow dapat menjadi dasar bagi pengelolaan

sumber daya manusia, termasuk guru, dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung produktivitas.

2. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Disiplin Kerja Guru Madrasah Swasta Tsanawiyah Di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja. Temuan ini diperkuat oleh koefisien korelasi positif sebesar 0,225, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel. Selain itu, nilai koefisien  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% sebesar 0,171, dan karena nilai  $r_{hitung}$  (0,225) lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal yang efektif diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi secara positif terhadap disiplin kerja guru. Kemungkinan adanya saling pengertian, klarifikasi ekspektasi, dan pertukaran informasi yang baik antara guru dan pihak terkait dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih disiplin.

Sebagai implikasi praktis, lembaga pendidikan dan manajemen sekolah dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan program pelatihan atau inisiatif yang fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal guru. Hal ini tidak hanya dapat memperkuat hubungan antara guru dan berbagai pemangku kepentingan, tetapi juga berpotensi meningkatkan disiplin kerja mereka, menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan disiplin kerja bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja. Implikasinya adalah semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Pace, 2006) yang Komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah, khususnya antara kepala sekolah dan guru, dapat memberikan pengaruh positif terhadap sikap guru dalam kehidupan sehari-hari, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja akademik. Sebaliknya, jika proses komunikasi di sekolah tidak maksimal, maka dapat menimbulkan sikap otoriter, apalagi jika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru. Situasi seperti ini dapat merugikan kinerja guru yang tidak akan mencapai potensi optimalnya jika terjadi ketidakseimbangan dalam komunikasi organisasi. Dengan demikian, pentingnya komunikasi yang baik antar anggota organisasi, khususnya antara manajer dan staf, menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang positif di lembaga pendidikan.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Disiplin Kerja Guru

Dengan meningkatnya motivasi kerja, guru cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, termasuk mematuhi peraturan dan norma kerja. Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu membangun hubungan yang baik antara guru dan rekan kerja serta siswa, menciptakan lingkungan belajar yang positif. Diharapkan bahwa dengan peningkatan motivasi dan komunikasi interpersonal, disiplin kerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini diharapkan membawa dampak positif pada efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Persentase kontribusi variabel independen (motivasi kerja dan komunikasi interpersonal) sebesar 5,1% terhadap variabel dependen (disiplin kerja guru) mengindikasikan bahwa sekitar 5,1% dari variasi atau perubahan dalam disiplin kerja



guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal yang dianalisis dalam penelitian ini. Sisanya, yaitu sebesar 94,9%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dengan menggabungkan temuan-temuan ini, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dalam membentuk tingkat disiplin yang baik di kalangan guru. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan atau strategi manajemen di bidang pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru, serta pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebagai hasil dari penelitian ini, implementasi strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat komunikasi interpersonal di antara para guru dapat dianggap sebagai langkah-langkah yang strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja guru memiliki hubungan positif yang kuat, di mana peningkatan dalam motivasi kerja berkaitan positif dengan peningkatan dalam disiplin kerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat dan searah, di mana peningkatan dalam variabel komunikasi interpersonal berkaitan positif dengan peningkatan dalam variabel disiplin kerja guru.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja guru di Madrasah Swasta Tsanawiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat diterima berdasarkan analisis regresi linier berganda.

## **REFERENCES**

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. 9(2). <http://journal.uny.ac.id/1809> Vol. 9. No. 2.
- Mulyasam, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W. dan D. F. F. (2006). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Syukri, M. (2021). Budaya Kerja Kepala Madrasah (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah),. Pusdikara Mitra Jaya.
- W, P. (2006). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B di Klaten. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.