

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT PERMATA SURABAYA

Suryani Aprillya Fatmawati<sup>1</sup>, Nurleila Jum'ati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [120012018@student.uwp.ac.id](mailto:120012018@student.uwp.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to test and analyze the influence of interpersonal communication and work discipline on teacher performance. The sample in this study is 33 teachers of SDIT Permata Surabaya. The sampling technique uses a saturated sampling technique. The method used is quantitative descriptive. Data analysis was carried out using statistics with the help of SPSS. Based on the results of data analysis, it is known that partially, interpersonal communication and work discipline have a significant influence on teacher performance. The results of the study further found that simultaneously interpersonal communication and work discipline had a significant effect on teacher performance. The results of the determination coefficient ( $R^2$ ) are weak because of variables that are not included in this study, including motivation, physical work environment and competence.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Discipline, Teacher Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SDIT Permata Surabaya sebanyak 33 guru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial komunikasi interpersonal dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian selanjutnya diketahui bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah lemah karena disebabkan variabel-variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini antara lain motivasi, lingkungan kerja fisik dan kompetensi.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi organisasi baik dalam skala kecil maupun besar. Sebagai aset yang penting, banyak sistem yang dibutuhkan untuk membentuk kualitas yang diinginkan. Dalam membentuk kualitas yang diinginkan, sistem dirancang sebagai bentuk melatih, mengevaluasi, serta memberikan penghargaan (Arraniri *et al.*, 2021). Bentuk sistem yang mampu membentuk sumber daya manusia dengan kualitas yang diinginkan dapat melalui sistem pendidikan. Pendidikan merupakan proses humanisme yang dibentuk pada suatu organisasi untuk digunakan dalam proses menyalurkan, memberi ilmu dan kemampuan sejak dini (Pratiwi *et al.*, 2022).

Sebagai sistem yang dirancang untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan memiliki beberapa faktor yang perlu diperhatikan salah satunya adalah tenaga pendidik. Guru menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena menjadi individu yang langsung bertatap muka, mengajarkan, dan menyalurkan pengetahuan dan keterampilan kepada individu lain.

Penilaian dalam tercapainya keberhasilan guru dilihat dari kinerjanya selama di dunia pendidikan. Kinerja guru sering disebut sebagai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Pratiwi *et al.*, 2021). Harapan adanya kinerja guru yang baik mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, pemerintah secara normatif mengatur tingkat keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Fungsional Guru dan Angka Kredit. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa pencapaian keberhasilan guru dimulai dari merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang bermutu serta mengevaluasi, memperbaiki dan melaksanakan pengayaan bimbingan dan pembelajaran yang telah dilakukan. Menurut Nilasari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal adalah sebuah proses interaksi dua arah yang melibatkan pertukaran ide, informasi, pengalaman secara emosional sehingga dua pribadi atau lebih mampu memahami pembicaraan dengan mudah (Pertiwi *et al.*, 2019). Guru yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal akan mampu bekerja sama dan menggunakan kemampuannya sehingga dapat memberikan keuntungan pada kelompok. Dalam penilaian kinerja guru, guru memiliki tuntutan dan keharusan untuk memiliki komunikasi interpersonal yang baik. Kemampuan ini akan berhubungan dengan kemampuan guru untuk memahami perangai, niat, dan emosi siswa selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap hasil kinerja yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilasari *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal di SMA Negeri 21 Palembang. Penelitian ini juga didukung oleh Oktarina *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal di SMA Negeri se Kota Pekanbaru. Namun, ada juga penelitian dari Istika *et al.*, (2019) menyatakan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada PAUD se-Kecamatan Sukodono. Selain komunikasi interpersonal, menurut Utari dan Rasto (2019) faktor kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja memiliki pengertian untuk patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja baik secara lisan maupun perbuatan (Hustia, 2020). Penerapan disiplin kerja pada guru akan membentuk suasana lingkungan yang kondusif dan terkendali. Hal ini dikarenakan, kehadiran guru yang tepat waktu akan membentuk suasana pembelajaran yang efisien karena tenaga pendidik dan siswa mampu memanfaatkan waktu secara lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penyampaian materi.

Hal ini sesuai dengan penelitian dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nilasari *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja di SMA Negeri 21 Palembang. Penelitian ini juga sepadan dengan penelitian yang telah dilakukan Utari dan Rasto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. Namun, ada juga penelitian oleh Prabandaru (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan di MTS Negeri 6 Kediri.

Jajaran guru baik pada tingkat dasar hingga atas perlu untuk memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk membentuk suasana pembelajaran yang menyenangkan sehingga mampu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Selain itu, kedua kemampuan ini juga akan memberikan hasil positif terhadap kinerja guru sebagai wujud keberhasilan seorang guru sebagai tenaga pendidik di dunia pendidikan. Tidak terkecuali guru-guru yang berada di SDIT Permata Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan penilaian terhadap aktivitas dan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ulfa et al. (2020), indikator kinerja guru meliputi kualitas kerja, yang mencakup penguasaan materi, pengelolaan kelas, dan proses pembelajaran; inisiatif, yang mencakup kemampuan memimpin, mengelola interaksi, dan menilai hasil belajar siswa; komunikasi, yang mencakup pemahaman serta pelaksanaan administrasi sekolah, serta kemampuan menafsirkan hasil penelitian guna peningkatan kualitas pembelajaran; kemampuan guru, yang meliputi penggunaan berbagai metode pengajaran serta pemahaman pelaksanaan fungsi dan layanan penyuluhan; dan kecepatan atau ketepatan kerja, yang berhubungan dengan pemanfaatan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, serta perencanaan program pembelajaran.

### **Komunikasi Interpersonal**

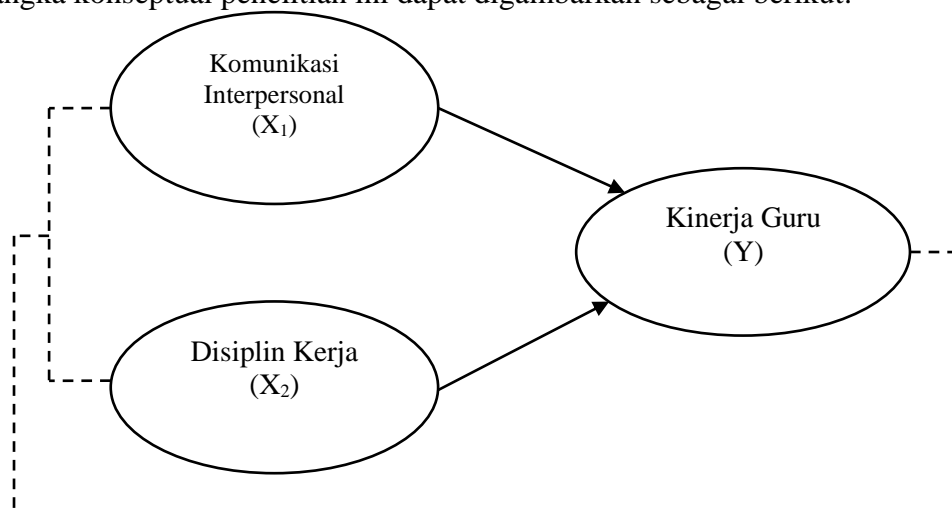
Komunikasi interpersonal adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi untuk mengirim dan menerima pesan agar dapat diketahui balikkannya. Menurut Rohim (dalam Ulfa et al., 2021), indikator komunikasi interpersonal ditandai dengan adanya keterbukaan (*openness*), yang merupakan kemampuan seseorang untuk menerima saran dan menyampaikan informasi dengan jujur; empati (*empathy*), yang merupakan kemampuan seseorang untuk memahami pendapat, sikap, dan perilaku individu lain; dukungan (*support*), yang memberikan perhatian dan bantuan yang diperlukan kepada orang lain; dan sikap positif (*positiveness*), yang mencakup sikap dan perilaku yang mendukung hubungan baik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan baik di lingkungan organisasi maupun lingkungan sosial untuk mencapai tujuan dengan tindakan yang lebih baik. Menurut Wahab (2020), indikator disiplin kerja meliputi ketaatan pada peraturan, yang berarti mematuhi aturan sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik; penggunaan waktu secara efektif, yang berarti memanfaatkan waktu kerja dengan optimal agar pembelajaran berjalan sesuai rencana; tanggung jawab dalam pekerjaan, yang berarti menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu atau bahkan lebih cepat menunjukkan sikap disiplin yang tinggi; dan tingkat absensi, yang mengukur kedisiplinan melalui frekuensi kehadiran dan keterlambatan.

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya, baik dari segi pengaruh parsial maupun simultan. Landasan teori dan kajian empiris yang telah dijelaskan membentuk kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah, 2024

Ket: —————> Berpengaruh secara parsial  
 - - - - -> Berpengaruh secara simultan

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023) Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Sifatnya yang sementara karena karena hipotesis didasarkan pada teori yang relevan dan data yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SDIT Permata Surabaya
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SDIT Permata Surabaya
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SDIT Permata Surabaya

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang didasarkan pada filsafat positivisme. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengumpulkan data statistik dari sampel tertentu guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2023). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDIT Permata Surabaya yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Permata yang berlokasi di Jalan Cacat Veteran No.41, Kecamatan Pakal, Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh

populasi yang terdiri dari 33 orang dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kunjungan langsung ke sekolah untuk mencatat informasi yang relevan, dengan menyebarkan kuesioner kepada guru dan kepala sekolah mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya.

Dalam analisis data, beberapa uji dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan syarat nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 agar item dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji instrumen sekali saja dan menganalisis hasilnya menggunakan metode alpha cronbach, di mana kuesioner dianggap andal jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2023). Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa distribusi data berdistribusi normal, dengan asumsi normalitas terpenuhi apabila nilai  $p > 0,05$ . Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat generalisasi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen, di mana model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas memastikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, dengan model regresi yang menghubungkan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen. Uji parsial (t) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sementara uji simultan (F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Rumusnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,216	9,138		4,182	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,884	0,355	0,573	2,488	0,019
Disiplin Kerja	0,756	0,329	0,529	2,298	0,029

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 38,216 + 0,884X_1 + 0,756 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat

dijelaskan nilai konstanta 38,216 menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap atau konstan, maka kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 38,216 satuan, yang berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, maka kinerja guru akan tetap sebesar 38,216.

Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) sebesar 0,884 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,884. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), sehingga semakin baik komunikasi interpersonal semakin meningkat kinerja guru di SDIT Permata Surabaya.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,756 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,756. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ). Sehingga semakin tinggi nilai disiplin kerja semakin meningkatkan kinerja guru di SDIT Permata Surabaya.

### Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132,036	2	66,018	3,402	.047 <sup>b</sup>
Residual	582,206	30	19,407		
Total	714,242	32			

Sumber : Hasil SPSS Versi 25, Uji F

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,402 dengan taraf signifikan sebesar 0,047. Karena taraf signifikan sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

### Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,216	9,138		4,182	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,884	0,355	0,573	2,488	0,019
Disiplin Kerja	0,756	0,329	0,529	2,298	0,029

Sumber: Hasil SPSS Versi 25



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,488 mempunyai taraf signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru, karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,298 mempunyai taraf signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

#### 4.1.4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ).

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	0,185	0,131	4,40532

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah lemah karena  $R = 0,430 < 0,5$ , Sedangkan R Square sebesar 0,185 berarti 18,5% variasi perubahan dari kinerja guru ( $Y$ ) disebabkan oleh komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 81,5% variasi atau perubahan kinerja guru disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Deskripsi Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya

Komunikasi interpersonal di SDIT Permata Surabaya memperoleh nilai rata-rata yang sangat tinggi (mean = 4,28), dengan indikator empati mendapatkan nilai tertinggi (mean = 4,44), menunjukkan bahwa pemahaman terhadap pendapat dan perilaku orang lain dianggap penting. Namun, indikator sikap positif mendapatkan nilai terendah (mean = 4,21), meskipun masih dalam kategori tinggi, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam hal ini agar hubungan antar individu lebih harmonis. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi komunikasi yang menekankan pada efektivitas dan kesesuaian dalam komunikasi.

Disiplin kerja guru mendapatkan nilai rata-rata tinggi (mean = 4,23), dengan indikator ketaatan pada peraturan memperoleh nilai tertinggi (mean = 4,36), menunjukkan bahwa mayoritas guru patuh terhadap peraturan yang ada. Namun, indikator tanggung jawab dalam pekerjaan mendapatkan nilai terendah (mean = 4,02), yang menunjukkan perlunya perbaikan di area ini. Temuan ini mendukung teori peran, yang menjelaskan bahwa konflik dan ketidakjelasan peran dapat mengurangi rasa tanggung jawab.

Pemantauan kinerja dan umpan balik dapat menjadi solusi untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Sedangkan untuk kinerja guru, nilai rata-rata yang diperoleh adalah tinggi (mean = 4,31), dengan indikator inisiatif yang mendapatkan penilaian tertinggi (mean = 4,38), yang menunjukkan bahwa guru sangat proaktif dalam menjalankan

tugasnya. Namun, indikator ketepatan dan kecepatan kerja mendapat nilai terendah (mean = 4,18), menunjukkan bahwa meskipun guru efektif dalam mengajar, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal efisiensi dan produktivitas administrasi. Pembinaan lebih lanjut dalam hal ketepatan dan kecepatan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya**

Berdasarkan hasil olahan data SPSS terdapat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,488 mempunyai taraf signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dan secara koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) sebesar 0,884 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,884. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan kinerja ( $Y$ ), sehingga semakin baik komunikasi interpersonal semakin meningkat kinerja guru SDIT Permata Surabaya.

Hal ini menunjukkan dengan semakin baik komunikasi interpersonal yang diterapkan di sekolah, semakin meningkatkan kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu mengurangi miskomunikasi dan konflik. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nilasari *et al.*, (2020) dimana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 21 Palembang. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Oktarina *et al.*, (2020) dimana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri se Kota Pekanbaru.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya**

Berdasarkan hasil olahan data SPSS terdapat hasil  $T_{hitung}$  sebesar 2,298 mempunyai taraf signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dan secara koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,756 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,756. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), sehingga semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik juga kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan, baik dalam aspek pengajaran, administratif, maupun pembelajaran di sekolah.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik penting untuk memastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini berdampak positif pada proses pembelajaran dan keseluruhan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja di sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utari dan Rasto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh Nilasari *et al.*, (2020) bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja di SMA Negeri 21 Palembang



### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya**

Berdasarkan hasil uji SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,402 dengan taraf signifikan sebesar 0,047. Karena taraf signifikan sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dan berdasarkan nilai rata-rata deskriptif variabel kinerja guru berada pada nilai sangat tinggi dimana nilai interval berada pada nilai 4,34.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan atau bersama-sama memiliki dampak yang baik terhadap kinerja guru. ketika komunikasi interpersonal yang baik dan disiplin kerja yang tinggi hadir secara bersamaan, ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk berprestasi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktarina *et al.*, (2020) bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se Kota Pekanbaru. selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nilasari *et al.*, (2020) dimana komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 21 Palembang.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara parsial, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya. Dan hasil dari uji koefisien determinasi dapat diketahui antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah lemah karena variasi perubahan dari kinerja guru tidak hanya disebabkan oleh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja sedangkan sisanya perubahan kinerja disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini antara lain motivasi, lingkungan kerja fisik dan kompetensi.

### **SARAN**

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, Pendukung, pedoman pembandingan dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arraniri I., Firmansyah H., Wiliana E., Setyaningsih Dwi., Susiati A., Megaster T., Rachmawati E., Wardhana A., Yuliatmo W., Purwaningsih N., Maliah., Mawardiningsih W., Trisavinaningdiah A., Arif M., Alini. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon; Penerbit Insania.
- Aruni Fidhia, dan Faisal. 2021. Efektivitas Kebijakan Sertifikasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi pada SMP Negeri 1 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara). Jurnal Pendidikan. Vol 5(2). Hal: 42-48.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1,

- pp. 134-147).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Istika, F., Jariah, A., & Hidayat, Z. (2019). Peranan Kedisiplinan, Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru PAUD se-Kecamatan Sukodono Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 2(1), 24-27.
- Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi. 2009. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Diakses pada 15 Maret 2024 Pukul 11.30 WIB. <https://rb.gy/fwdku8>.
- Kurniawan, M.R., Arif E., dan Asmawi. 2021. Hubungan antara Konsep Diri, Kepercayaan Diri dengan Kemampuan Komunikasi Interpersonal dalam Proses Pembelajaran pada Mahasiswa. *Journal of Education. Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 4(1). Hal: 485-493.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 15-20
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84-94.
- Pertiwi Y., Efendi., Andy W., Sudung S. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. Vol: 7(2). Hal: 11-20
- Prabandaru, D. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 254-261.
- Prakoso, C. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753.
- Pristiwanti D., Badariah Bai., Hidayat S., Dewi R.S. 2022. Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol 4(60). Hal: 7911-7915.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Sojanah, J., Rodiah, R. S., & Kodri, K. (2021). Komunikasi interpersonal sebagai determinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 103-110.
- Sucipta, A., & Melina, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 15 Merangin Kecamatan Jangkat. *Ekopendia*, 7(2), 146-155
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Lima Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1),

1223-1230.

Utari dan Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkotaan*. Vol 4(2). Hal: 238-245.

Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.