



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 11651-11665

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik Dan Disiplin
Belajar Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik
Di Sekolah Tinggi Teologi Betesda

Jesika Febrianti Sianturi^{1✉}, Indra Setiawan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Email: Jesicafebrianti76@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi belajar, Untuk mengetahui signifikansi pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi belajar Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin belajar terhadap motivasi belajar . Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal, manajemen konflik dan disiplin belajar terhadap motivasi belajar. Metode penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 82 sampel Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan Stuktural Equation Model (SEM). Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar. Manajemen Konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar. Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Disiplin Belajar dengan nilai koefisien sebesar 0,339 dan nilai P-Values sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, maka menunjukkan bahwa Disiplin Belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik, Disiplin Belajar, Motivasi Belajar*

Abstract

The purpose of this study is to determine the significance of the effect of interpersonal communication on learning motivation, to determine the significance of the effect of conflict management on learning motivation. To determine the significance of the effect of disciplined learning on learning motivation. To determine the significance of the influence of interpersonal communication, conflict management and learning discipline on learning motivation. This research method is to use a quantitative approach with a sample of 82 samples. The data analysis technique used in this study uses the data analysis used in this study using path analysis with the Structural Equation Model (SEM). Interpersonal Communication has a positive and significant influence on Learning Motivation. Conflict Management has a positive and significant influence on Learning Motivation. The results of the third hypothesis test state that Learning Discipline with a coefficient value of 0.339 and a P-Values value of 0.000 is smaller than 0.05, indicating that Learning Discipline has a positive and significant influence on Motivation Study

Keywords: *Interpersonal Communication, Conflict Management, Learning Discipline, Learning Motivation*

PENDAHULUAN

Manajemen sebagai sarana perusahaan memiliki peran penting untuk menggerakkan dan mengawasi jalannya operasional perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, baik demi kepentingan organisasi perusahaan maupun pekerja atau buruh serta lingkungan. melalui peranan manajemen dalam perusahaan maka tujuan yang hendak dicapai dalam hubungan industrial yakni mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan komunikasi yang harmonis, yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan dan didasari asas kekeluargaan serta musyawarah. Asas kekeluargaan serta musyawarah ini secara filosofis merupakan landasan bagi sikap mental dan sikap sosial dalam hubungan industrial.

Untuk mencapai tujuan yang hendak direncanakan dalam organisasi atau perusahaan maka diperlukan suatu keterlibatan secara aktif kerja sama antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Sebab keduanya merupakan komponen terpenting dalam organisasi. Namun fakta yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu organisasi adalah konflik hubungan, baik antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan pimpinan. Tentunya permasalahan konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menghambat motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya. Terjadinya konflik dalam suatu organisasi berkaitan dengan perasaan manusia, seperti perasaan jengkel akibat kelebihan beban kerja, merasa disepelkan, tidak

dihargai, kurang perhatian dan sebagainya, sehingga perasaan tersebut menimbulkan rasa tidak senang yang kemudian berakibat munculnya konflik (Sudarmanto et al., 2021).

Konflik yang terjadi dapat memberikan dampak bagi organisasi maupun anggota organisasi. Dan dampak atas konflik yang terjadi pun dapat memberi nilai secara positif yakni sebagai bahan evaluasi untuk perubahan yang lebih baik. Namun dampak konflik juga dapat memberi nilai negatif yang merugikan organisasi dan anggota organisasi. Oleh sebab itu, manajemen memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatasi permasalahan konflik yang muncul. Manajemen konflik termasuk suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan dalam bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi (Heridiansyah, 2014).

Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan mengenai konflik pasti selalu ada dalam organisasi, baik organisasi formal maupun non formal, organisasi pemerintah maupun swasta, organisasi yang besar maupun kecil. Fenomena tersebut adalah sesuatu yang lazim terjadi dalam organisasi, oleh karena banyaknya persepsi dari setiap individu yang bersifat subyektif maupun intersubyektif. Melansir berita harian, di salah satu perusahaan pernah terjadi konflik antara karyawan dengan pimpinan yang disebabkan karena adanya *miss communication* sehingga berakibat kesalahpahaman (kompasiana.com, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam menjalankan manajemen yang efektif pada suatu organisasi. Dengan perkataan lain, rendahnya komunikasi yang terbangun dapat menjadi salah satu faktor penyebab konflik sehingga berakibat menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja. Individu yang memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif akan mampu untuk menyelesaikan konflik. Namun sebaliknya, rendahnya komunikasi cenderung sulit untuk mengatasi permasalahan (Sridasweni et al., 2017).

Fenomena konflik ini juga ditemukan pada suatu organisasi pendidikan, terjadi perselisihan antara pimpinan dengan pimpinan di atasnya yakni dosen dengan rektor dan mengakibatkan para mahasiswa terhambat untuk melaksanakan proses pembelajaran (Tempo.co, 2022). Motivasi belajar para mahasiswa tersebut mengalami penurunan karena mereka harus belajar secara mandiri. Fenomena ini juga terjadi antara karyawan dengan karyawan, seperti yang terjadi di sebuah pabrik sehingga mengakibatkan salah satu karyawan yang terlibat kehilangan motivasi untuk bekerja dan akhirnya memutuskan untuk berhenti kerja (kompasiana.com, 2020). Interaksi di dalam organisasi atau perusahaan dengan pimpinan, anggota yang dipimpin, maupun rekan-rekan sejawat merupakan hubungan yang sama intensnya seperti hubungan seseorang dengan keluarga, maka ketika seseorang mengalami masalah di tempat kerja, hal tersebut akan

mempengaruhi kondisi emosional dalam bekerja. Beberapa kenyataan tersebut menjelaskan akan fenomena konflik yang dapat terjadi dalam organisasi atau perusahaan.

Aktifitas komunikasi dalam organisasi tentunya disertai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama oleh kelompok atau masyarakat yang berada di dalamnya. Budaya komunikasi dalam konteks organisasi perlu dilihat dari berbagai perspektif yakni diantara partisipan komunikasi. Melalui komunikasi interpersonal yang terjadi antara partisipan komunikasi, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, namun hal itu juga perlu disertai disiplin yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik (Tua Sitorus, 2020). Oleh sebab itu terkait penelitian ini, komunikasi interpersonal merupakan alasan penting yang menjadi bagian dalam manajemen konflik, sementara itu disiplin menjadi langkah untuk mengelola permasalahan yang muncul. Sehingga hal-hal yang berkaitan tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kata motivasi diartikan juga oleh Wlodkowski, yaitu sebagai suatu keadaan yang dapat menyebabkan ataupun menimbulkan suatu perilaku serta memberi arah dan juga ketahanan pada perilaku tersebut (Siregar & Nara, 2014).

Disiplin adalah suatu proses dalam mengajar, melatih, seni dalam mendidik, dan pemberian materi kedisiplinan pada sebuah sekolah (Koesoema, 2015). Kedisiplinan dapat diartikan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang mengacu kepada deskripsi pekerjaan dan searah dengan harapan. Tindakan yang dimaksud harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan serta bermuara ke tujuan dan harapan Bersama (Latif & Harahap, 2022). Dengan adanya kedisiplinan berguna untuk meneraturkan sikap dan perilaku individu. Selain sebagai suatu langkah untuk mengatasi konflik permasalahan, tentu juga bertujuan untuk merangsang motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di sisi lain, motivasi juga berperan penting dalam mendukung proses tercapainya tujuan organisasi. Sebab motivasi merupakan sumber upaya yang menghasilkan dorongan kepada seseorang dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan yang diinginkannya, maka dari itu motivasi dapat disebut juga suatu upaya yang memicu seseorang untuk melaksanakan sesuatu hal. Jika seseorang memiliki motivasi, maka seseorang tersebut akan semampunya berupaya untuk meraih tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, kedisiplinan harus menjadi salah satu langkah yang perlu diterapkan untuk mengatasi permasalahan konflik dalam organisasi, sehingga dengan begitu memacu individu untuk meningkatkan kembali motivasinya dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Akan tetapi, kenyataan yang terjadi munculnya konflik interpersonal dapat disebabkan karena kurangnya penegakkan kedisiplinan. Sehingga hal tersebut berpengaruh dan menyebabkan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi menurun. Dalam penelitian ini, penulis melakukan kunjungan dan observasi pada salah satu perguruan tinggi di bekasi, adapun data yang diperoleh dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini:



Sumber: Administrasi Sekolah Tinggi Teologi Bethesda

Gambar 1. Grafik Data Statistik Motivasi Belajar

Grafik nilai statistik di atas merupakan data terkait pengukuran motivasi belajar yang ditentukan berdasarkan tahun pada pra covid 19 yakni 2016, 2017, 2018, 2019 dan pasca covid 19 yakni 2020, 2021, dan 2022. Pada tahun 2016 sampai 2018 mengalami peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2019 mengalami sedikit penurunan. Namun selama dan sesudah masa pandemi covid 19 mengalami penurunan yang drastis. Akan tetapi pada tahun 2022 setelah masa pemulihan sudah mengalami peningkatan kembali.

Sehubungan dengan penelitian ini juga, yakni berdasarkan deskripsi penelitian jurnal yang relevan menunjukkan terdapat pengaruh positif kedisiplinan belajar terhadap motivasi (Titriani, 2016). Penelitian yang berkaitan juga dilakukan oleh (Dwi L. et al., 2019) yaitu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin belajar terhadap motivasi. Dengan melihat latar belakang permasalahan yang cukup kompleks ini serta beberapa penelitian terdahulu, oleh sebab itu judul dalam penelitian ini ialah "ANALISIS KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MANAJEMEN KONFLIK DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA DI SEKOLAH TINGGI TEOLOGI BETHESDA, BEKASI".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, lalu variabel-variabel tersebut diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Hamdi & Bahruddin, 2015). Oleh sebab itu dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, manajemen konflik dan disiplin belajar terhadap motivasi belajar di Sekolah Tinggi Teologi Bethesda, Kota Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh mahasiswa di Sekolah Tinggi Teologi Bethesda sejumlah 107 mahasiswa. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5% sehingga didapat 82 responden yang diambil secara acak (*random sampling*).

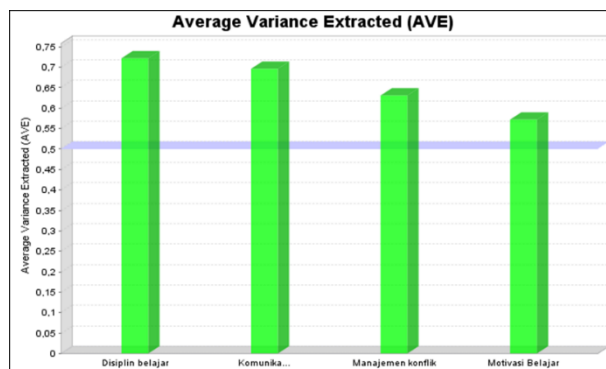
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan Stuktural Equation Model (SEM). Menurut abdillah (2018) SEM juga adalah teknik statistika yang umumnya digunakan dalam analisis perilaku pelanggan, karena analisis ini merupakan kombinasi dari analisa faktor, analisa regresi dan analisa jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dengan Average Variance Extracted (AVE) Penguji ini dilakukan untuk menilai Discriminat Validity yang dilakukan dengan membandingkan dengan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) bagi setiap konstruk satu dengan lainnya dalam suatu model. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang baik jika nilai AVE berada diatas 0,05.

Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,696
Manjamen Konflik (X2)	0,631
Disiplin Belajar (X3)	0,722
Motivasi Belajar (Y)	0,572



Sumber: Data yang diolah SmartPLS 3.0 (2023)

Gambar 2. Grafik *Average Variance Extracted* (AVE)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari Average Variance Extracted (AVE) bahwa Nilai AVE dari Komunikasi Interpersonal sebesar $0,696 > 0,50$ yang berarti data valid. Nilai AVE dari Manajemen Konflik sebesar $0,631 > 0,50$ yang berarti data valid. Nilai AVE dari Disiplin Belajar sebesar $0,722 > 0,50$ yang berarti data valid. Nilai AVE dari Motivasi Belajar sebesar $0,572 > 0,50$ yang berarti data valid. Selanjutnya yaitu pengujian uji validitas dengan cross loading dimana Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminat validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* dilihat berdasarkan gambar 2 hasil *outer loading* adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Cross Loading

Indikator	Komunikasi Interpersonal (X1)	Manajemen konflik (X2)	Disiplin belajar (X3)	Motivasi Belajar (Y)
X1.3	0,815	0,269	0,474	0,369
X1.4	0,838	0,210	0,294	0,358
X1.5	0,850	0,240	0,430	0,463
X2.6	0,284	0,803	0,478	0,636
X2.7	0,264	0,786	0,402	0,555
X2.8	0,154	0,854	0,385	0,499
X2.9	0,187	0,730	0,411	0,470
X3.2	0,305	0,541	0,819	0,591
X3.3	0,424	0,454	0,891	0,633
X3.4	0,526	0,337	0,838	0,461

Y2	0,331	0,472	0,532	0,763
Y3	0,520	0,448	0,466	0,759
Y5	0,353	0,522	0,545	0,777
Y9	0,261	0,630	0,486	0,725

Sumber : Data yang diolah oleh SmartPLS 3.0, (2023)

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan hasil melalui Cross Loading yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* dalam variabel Komunikasi Interpersonal telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Komunikasi Interpersonal lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
2. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* dalam variabel Manajemen Konflik telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Manajemen Konflik lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
3. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* dalam variabel Disiplin Belajar telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Disiplin Belajar lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
4. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* dalam variabel Motivasi Belajar Mahasiswa telah memenuhi nilai $> 0,50$ dan *Cross Loading* untuk variabel Motivasi Belajar Mahasiswa lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.

Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dalam aplikasi SmartPLS digunakan dengan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Uji Reliabel *Cronbach's Alpha*

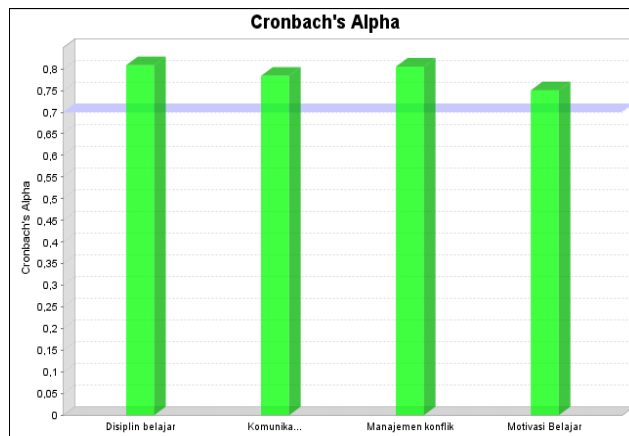
Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3 Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,784

Manajemen Konflik (X2)	0,805
Disiplin Belajar (X3)	0,805
Motivasi Belajar (Y)	0,750

Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)



Sumber: Data yang diolah SmartPLS 3.0 (2023)

Gambar 3 Grafik Cronbach's Alpha

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

1. Nilai *Cronbach's Alpha* Komunikasi Interpersonal sebesar $0,784 > 0,70$ yang berarti reliabel
2. Nilai *Cronbach's Alpha* Manajemen Konflik sebesar $0,805 > 0,70$ yang berarti reliabel
3. Nilai *Cronbach's Alpha* Disiplin Belajar sebesar $0,805 > 0,70$ yang berarti reliabel
4. Nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Belajar sebesar $0,750 > 0,70$ yang berarti reliabel

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel menunjukkan nilai $> 0,70$ yang membuktikan pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Reliabel *Composite Reliability*

Composite Reliability menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas *Composite Reliability* yaitu :

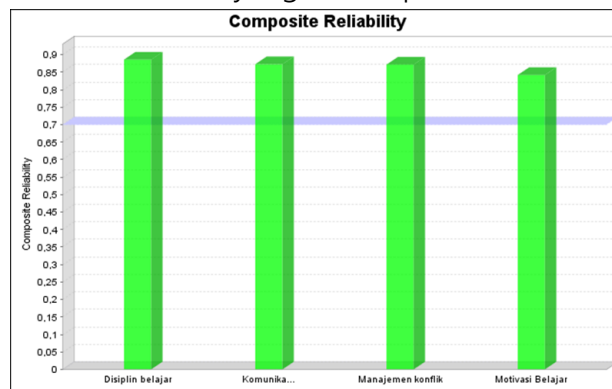
- Jika nilai *Composite Reliability* $> 0,70$ maka item pernyataan dikatakan valid
- Jika nilai *Composite Reliability* $< 0,70$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,784
Manajemen Konflik (X2)	0,805
Disiplin Belajar (X3)	0,805
Motivasi Belajar (Y)	0,750

Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)



Sumber: Data yang diolah SmartPLS 3.0 (2023)

Gambar 4 Grafik *Composite Reliability*

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *Composite Reliability* Komunikasi Interpersonal sebesar $0,784 > 0,70$ yang berarti reliabel
2. Nilai *Composite Reliability* Manajemen Konflik sebesar $0,805 > 0,70$ yang berarti reliabel
3. Nilai *Composite Reliability* Disiplin Belajar sebesar $0,805 > 0,70$ yang berarti reliabel
4. Nilai *Composite Reliability* Motivasi Belajar sebesar $0,750 > 0,70$ yang berarti reliabel

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel menunjukkan nilai $> 0,70$ yang membuktikan pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model peneliti. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji T serta signifikansi dari koefisien. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Belajar (Y)	0,631	0,617

Sumber: Data yang diolah SmartPLS 3,0 (2023)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0, maka hasil dari *R-square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0,631. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal, Manajemen, Konflik dan Disiplin Belajar terhadap Motivasi Belajar sebesar 63,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Structural Model Test didapatkan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan menguji *Bootstrapping*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *Bootstrapping* adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Path Coefficient Bootstrapping

Indikator	7	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin belajar -> Motivasi Belajar	0,339	0,342	0,086	3,922	0,000
Komunikasi Interpersonal -> Motivasi Belajar	0,188	0,194	0,083	2,270	0,024
Manajemen konflik -> Motivasi Belajar	0,455	0,454	0,080	5,705	0,000

Sumber: Data yang diolah SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0, maka hasil dari *Path Coefficient Bootstrapping* dapat di ketahui bahwa:

1. Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Belajar memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,024 < 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Belajar.
2. Untuk variabel Manajemen Konflik terhadap Motivasi Belajar memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa Manajemen Konflik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Belajar.

Untuk variabel Disiplin Belajar terhadap Motivasi Belajar memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Belajar terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Belajar

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka dsapat di si,pulkan bahwa Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal dengan nilai koefisien sebesar 0,118 dan nilai P-Values sebesar 0,024 lebih kecil dari pada 0,05, maka menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar. Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Manajemen Konflik dengan nilai koefisien sebesar 0,445 dan nilai P-Values sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05, maka menunjukkan bahwa Manajemn Konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar. Hail uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Disiplin Belajar dengan nilai koefisien sebesar 0,339 dan nilai P-Values sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, maka menunjukkan bahwa Disiplin Belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>
- Asrin, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru* (1st ed.). Azka Pustaka.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen* (9th ed.). Salemba Empat.
- Dakhi, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa* (1st ed.). Deepublish.

- Dwi L., E., Muhsin, M., & Rozi, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Disiplin Belajar, Kompetensi Sosial Guru dan Kesiapan Belajar Terhadap Motivasi Belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29778>
- Ekosiswoyo, R., & Rochman, M. (2002). *Manajemen Kelas* (2nd ed.). Semarang Press.
- Elly, R. (2016). Hubungan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V di SD Negeri 10 Banda Aceh. *Jurnal Pesona Dasar*, 3(4), Article 4.
- Fajar, D. P. (2016). *Teori-Teori Komunikasi Konflik: Upaya Memahami Memetakan Konflik* (1st ed.). Universitas Brawijaya Press.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Habeahan, S. (2013). *Kepemimpinan—Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit* (1st ed.). Krista Mitra Pustaka.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan* (1st ed.). Deepublish.
- Harahap, L. (2019). *Pengaruh Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen)*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/2636>
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v6i1.106>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)* (1st ed.). Hidayatul Quran.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2023). *Arti kata konflik—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id/konflik>
- Khodijah, N. (2018). *Psikologi Pendidikan* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Koesoema, D. (2015). *Pendidikan Karakter: Utuh dan Menyeluruh* (3rd ed.). Kanisius.
- kompasiana.com. (2020, November 23). *Konflik Antara Karyawan dengan Karyawan—Kompasiana.com*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/robertildeafrafrasiasedia/5fbaceddd541df61a04c32e2/konflik-antara-karyawan-dengan-karyawan>
- kompasiana.com. (2022, June 23). *Study Kasus Manajemen*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/septianingsih34198/62b4847ba0cdf85fd272db94/study-kasus-manajemen>

- Lase, A. (2016). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Disiplin Belajar. *Warta Dharmawangsa*, 48, Article 48. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i48.190>
- Latif, D. R., & Harahap, H. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Universitas Esa Unggul. *UEU Journal*, 19, 182–199.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar* (1st ed.). Deepublish.
- Mulyadi. (2002). Konflik Sosial Ditinjau dari Segi Struktur dan Fungsi. *Humaniora*, 14(3), 11620.
- Mulyany, P. (2013). Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru, Disiplin Belajar dan Sikap Siswa Terhadap Motivasi Belajar Mata Diklat Bekerjasama Dengan Kolega dan Pelanggan Pada Siswa Kelas X Program Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK PL Tarcisius 1 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(3), Article 3. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/3171>
- Nasrudin, J. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku ajar praktis cara membuat penelitian* (1st ed.). Pantera Publishing.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian—Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (7th ed.). Kencana. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1146654>
- Novianti, E. (2021). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya* (1st ed.). ANDI.
- Pontoh, W. P. (2013). Peranan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Meningkatkan Pengetahuan Anak. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(1), Article 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/974>
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan* (1st ed.). Deepublish.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Sinaga, E. K., Matondang, Z., & Sitompul, H. (2019). *STATISTIKA: Teori dan Aplikasi Pendidikan* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis. <https://kitamenulis.id/2019/11/21/statistika-teori-dan-aplikasi-pendidikan/>
- Siregar, E., & Nara, H. (2014). *Teori Belajar dan Pembelajaran* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Sjukur, S. B. (2012). Pengaruh Blended Learning Terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa di Tingkat SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i3.1043>
- Sridasweni, S., Yusuf, A. M., & Sabandi, A. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Dengan Manajemen Konflik Peserta Didik. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.062.06>

- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo S, E., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Irdawati, Tjiptadi, D. D., Syafrizal, Kato, I., Rosdiana, Manalu, N. V., & Arfandi, S. N. (2021). *Manajemen Konflik* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th ed.). Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Suherman, A. (2020). *Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi* (1st ed.). Deepublish.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan* (8th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi* (1st ed.). Media Pressindo.
- Suranto, A. W. (2011). *Komunikasi Interpersonal* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Susan, N. (2014). *Pengantar Sosiologi Konflik* (3rd ed.). Kencana.
- Suzana, Y., & Jayanto, I. (2021). *Teori Belajar & Pembelajaran* (1st ed.). Literasi Nusantara.
- Tempo.co. (2022, May 16). *Masalah SBM ITB: Forum Orang Tua Somasi Rektor, MWA, dan Menteri Nadiem*. Tempo. <https://tekno.tempo.co/read/1592019/masalah-sbm-itb-forum-orang-tua-somasi-rektor-mwa-dan-menteri-nadiem>
- Titriani, E. Y. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Belajar dan Interaksi Edukatif Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(6), Article 6.
- Tua Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (1st ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Tualeka, M. W. N. (2017). Teori Konflik Sosiologi Klasik Dan Modern. *Al-Hikmah: Jurnal studi Agama-agama*, 3(1), Article 1. <http://dx.doi.org/10.30651/ah.v3i1.409>
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahab, G., & Rosnawati. (2021). *Modul Teori Belajar* (1st ed.). Penerbit Adab.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Wartini, S. (2015). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>