

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SDN 013 BALIKPAPAN SELATAN**

Lili Erliyani Nata

lilierliyaninata@yahoo.co.id

SDN 007 Balikpapan Kota

Nugroho Mardi Wibowo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to study the participative leadership style, communication and work discipline of teachers at SDN 013 Balikpapan Selatan and to analyze participatory leadership styles and communication styles simultaneously and partially towards teacher work discipline in SDN Segugus 3 Balikpapan Kota. This study uses quantitative and explanatory types of research. The population in this study was teachers at SDN 013 Balikpapan Selatan. The study sample was a trial of 30 teachers. The sampling technique uses saturated samples. Methods of collecting data using questionnaires and documentation. Data analysis method used descriptive analysis and multiple regression analysis, F test and t test. Simultaneous and partial between participatory leadership style and communication towards the work discipline of teachers at SDN 013 Balikpapan Selatan. Participatory leadership style has a large role in the work discipline of teachers in SDN 013 Balikpapan Selatan compared to communication.

Keywords: *participatory leadership style, communication, work discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan disiplin kerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan serta untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya komunikasi secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja guru pada SDN Segugus 3 Balikpapan Kota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan. Sampel penelitian ini berjumlah 30 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan dibandingkan dengan komunikasi.

Kata kunci : gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam proses pembangunan nasional yang turut menentukan arah pertumbuhan dan kemajuan suatu negara. Pembangunan sektor pendidikan dalam skala nasional akan mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Dalam era desentralisasi seperti saat ini, di mana sektor pendidikan juga dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah, praksis pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam arti relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional. Manajemen sekolah saat ini memiliki kecenderungan ke arah *school based on management* (manajemen berbasis sekolah/MBS).

Penerapan manajemen mutu berbasis sekolah merupakan kebijakan baru pemerintah yang dianjurkan untuk dilaksanakan oleh penyelenggara pendidikan. Penyelenggara pendidikan tersebut yaitu: sekolah yang merupakan lembaga pendidikan formal dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Model pengembangan ini memberikan otonomi lebih besar serta mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (kepala sekolah, guru, tu, siswa, orang tua/BP3, dan masyarakat).

Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sekolah dengan memberikan wewenang atau otonomi yang lebih luas kepada setiap sekolah. Pemberian otonomi yang lebih besar

kepadasekolah tersebut, bertujuan untuk memberdayakan sekolah secara maksimal dengan cara melibatkan semua warga sekolah yakni guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua dan masyarakat (Undang-undang Otonomi Daerah, 2000:24). Berhasil atau tidaknya pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di sekolah tingkat dasar dan menengah, dipengaruhi banyak hal salah satu diantaranya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Esensi dari kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) dan kemauan bawahan untuk mengikuti keinginan pimpinan. Terkait dengan itu kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah sehubungan dengan peranan dan kedudukan kepala sekolah sebagai motor penggerak para guru dan staf sebagai anggota organisasi sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga sekaligus sebagai penentu kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah. Selain itu, juga akan tercipta lingkungan belajar yang kondusif sehingga memungkinkan anggotanya untuk mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin guna terwujud kinerja yang optimal.

Lingkungan sekolah yang cukup kompleks dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, mensyaratkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tangguh dan kuat untuk memobilisasi sumber daya sekolah, mampu mengambil keputusan, serta inisiatif dan memiliki prakarsa yang tepat (Departemen Pendidikan Nasional 2013: 13). Sehubungan dengan itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat merupakan salah satu tuntutan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah sesuai dengan perubahan perubahan lingkungan sekolah yang serba dinamis,

sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang mendukung seperti bertindak otoriter terhadap guru-guru dapat menghambat kreatifitas para guru dan akan mempengaruhi proses belajar mengajar. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis dipandang tepat dalam rangka Manajemen Berbasis Sekolah. Lebih lanjut Sudarwan Danim (2015:212) mengemukakan, kemampuan kepala sekolah menjalankan kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) menjadi persyaratan utama manajemen sekolah berbasis MBS.

Didalam sebuah sekolah, komunikasi dilakukan mulai dari kepala sekolah kepada bawahan atau guru, antara sesama guru hingga proses belajar mengajar antara seorang guru kepada siswanya dalam kelas. Menurut Kenneth dan Gary (Umar, 2014:242), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antarpribadi dan komunikasi organisasi.

Disiplin kerja memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah. Robbins dalam Slamet (2013:216) mengemukakan jika disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat dikatakan jika disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi para kepala sekolah dalam kepemimpinannya di sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu berkomunikasi kepada para guru dan karyawan di dalam sebuah organisasi sekolahnya, karena jika tidak adanya komunikasi yang baik dan dukungan dari atasan akan berpengaruh kepada disiplin kerja bawahannya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dapat membuat hubungan menjadi harmonis dan tercipta motivasi, sehingga secara otomatis bisa meningkatkan disiplin kerja guru dan karyawan.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mengetahui gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan disiplin kerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan; untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya komunikasi secara simultan terhadap disiplin kerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan; untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi secara parsial terhadap disiplin kerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan berkaitan dengan penelitian ini. Pertama penelitian oleh Kristiana Widiawati (2016) dengan judul 'Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di SMKN 6 Kota Bekasi'. Korelasi parsial antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif lemah. Korelasi parsial antara budaya organisasi dengan tingkat disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif kuat. Korelasi parsial antara komunikasi dengan tingkat disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif lemah.

Berikutnya penelitian Deta Sorya Affandi (2013) yang berjudul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Guru di Gugus III Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember'. Hasil penelitian

menunjukkan, gaya kepemimpinan dan komunikasi telah berpengaruh signifikan dan mampu meningkatkan disiplin kerja dan prestasi kerja guru di Gugus III kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.

Kemudian penelitian Mummyyizah (2013) dengan judul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru dan Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Surabaya'. Kesimpulannya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Variabel yang dominan mempengaruhi disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

TINJAUAN TEORETIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang juga berperan penting bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Menurut Fathoni (2015:172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik hasil kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2014) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Tohardi (2012:393), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara pendisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang

tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Menurut Handoko (2014:208) terdapat tiga jenis disiplin kerja dalam organisasi. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya adalah untuk menyingkirkan disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen.

Berikutnya, disiplin korektif, adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Terakhir, disiplin progresif merupakan suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain teguran lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari diturunkan pangkatnya, bahkan hingga dipecat.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Dalam sebuah organisasi sekolah, kepemimpinan perlu diarahkan pada gaya kepemimpinan yang mampu mempelajari bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional. Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang ada di dalam sekolah, kemajuan sekolah juga sangat bergantung

terhadap kepemimpinannya. Seorang kepala sekolah hendaknya bisa mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, sehingga seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mempunyai pengaruh yang kuat kepada pegawai atau guru untuk bekerjasama secara sukarela mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Thoha (2013:67), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba menghubungi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Winardi (2013:78) gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan sebagaimana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Ronald Lippit dan Ralph K. White dalam Winardi (2013:79) berpendapat kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan atau bawahan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:110) gaya partisipatif mengarah ke pengembangan kepercayaan dan loyalitas para bawahan kepada pemimpin, karena pemimpin membawa mereka ke dalam pertimbangan penuh, menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka dan mengambil masukan mereka, sebelum tiba pada suatu keputusan. Gaya partisipatif bekerja dengan sangat baik dimana pemimpin baru saja bergabung dalam organisasi.

Dessler (2013:27) mengatakan, menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Adapun definisi kepemimpinan partisipatif menurut Yuki (dalam Husain

2013:12) terdapat empat poin penting yaitu: mengembangkan dan mempertahankan hubungan; memperoleh dan member informasi; membuat keputusan; memengaruhi orang.

Kepemimpinan partisipatif menunjukkan persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur putusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan; (H_2) :Gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Komunikasi

Menurut Kenneth dan Gary dalam Umar (2014:50) komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antarpribadi dan komunikasi organisasi. Menurut (Laswell, 2014), komunikasi adalah suatu proses dari sekresi yang terluas di dalam grup, organisasi atau masyarakat. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (*encode*) melalui berbagai lambing dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima pesan yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan (*decoded*).

Pendapat lain tentang komunikasi menurut Muhammad (2015:5) adalah proses memberikan keterangan dan

pengertian dari seorang kepada orang lain. Komunikasi yang baik harus terjadi sebuah umpan balik dari penerima informasi. Umpan balik tersebut juga dipengaruhi oleh sebuah gangguan atau *noise*. Jika gangguan di dalam sebuah komunikasi tersebut tinggi maka dapat dipastikan terjadi *miss communication* yang terjadi diantara komunikator dan komunikan. Manusia adalah makhluk sosial yang akan selalu berkomunikasi dengan sesama manusia, maka komunikasi ini selalu dipakai setiap saat oleh manusia baik itu didalam masyarakat maupun didalam sebuah organisasi. Didalam sebuah organisasi, komunikasi dimulai dari sebuah komunikasi antara atasan kepada bawahan, antara sesama pegawai hingga proses belajar mengajar antara seorang tenaga pendidik kepada siswanya dalam kelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 013 Balikpapan Selatan yang berlokasi di Balikpapan Kota. Jl. Tiung I Damai III, Gunung Bahagia, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur,

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah guru di SDN 013 Balikpapan adalah sebanyak 30 orang. Melihat jumlah

populasi tidak terlalu besar maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Menurut Supranto (2013: 129), metode yang dipakai dalam pengambilan responden adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang ada diambil sebagai responden.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana :

a = Konstanta

b_1, \dots, b_n = Koefisien regresi

X_1, \dots, X_n = Variabel bebas ke 1 sampai ke n

Y = Variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN 013 Balikpapan Selatan terletak di Jl. Tiung I Damai III, Gunung Bahagia, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang merupakan guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Kemudian dilakukan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 22 responden (73.3%), dan 8 responden (26.7%) adalah perempuan. Sedangkan berdasarkan usia responden diketahui sebagian besar responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 14 responden (46.7%), responden berumur kurang dari 40 tahun sebanyak 6 (20.0%) dan 10 responden (33.3%) adalah berumur lebih dari 50 tahun.

Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi

Pengujian koefisien model regresi dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru atau tidak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1
Uji Hipotesis Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,442	2	263,721	54,138	,000 ^a
	Residual	131,525	27	4,871		
	Total	658,967	29			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel 1, di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 27$ adalah sebesar 3,354. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 12 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($54,138 > 3,354$). Selain itu, juga didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Jika *signifikansi* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikansi* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru.

Uji Model Regresi Secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru atau tidak. Untuk menguji pengaruh parsial, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *signifikan* $\alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah:

a. Variabel gaya kepemimpinan

partisipatif

Pengujian hipotesis koefisien regresi pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Hipotesis Koefisien Regresi
Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja) $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja), $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 4,148$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,052$	Tolak H_0

Sumber: Data primer, diolah

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan statistik uji t sebesar 4.148 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,148 > 2,052$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.

b. Variabel Komunikasi

Pengujian hipotesis koefisien regresi pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Hipotesis Koefisien Regresi
Variabel Komunikasi

tesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru) $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru), $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 3,788$ $sig = 0,001$ $t_{tabel} = 2,052$	Tolak H_0

Sumber: Data primer diolah

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan statistik uji t sebesar 3.788 dengan *signifikansi* sebesar 0,001. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,788 > 2,052$)

dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan komunikasi memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel disiplin kerja guru adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan table 4.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,506	Signifikan
2	Komunikasi	0,462	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 4, variabel gaya kepemimpinan partisipatif adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel disiplin kerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan daripada variabel komunikasi. Koefisien yang dimiliki oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif bertanda positif, hal ini yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan maka semakin meningkatkan disiplin kerja guru.

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja guru. Hasil analisis regresi

menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru adalah sebesar 0,880. Hal ini berarti gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru, dimana semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel gaya kepemimpinan partisipatif termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan implementasi dari kepemimpinan. Menurut Wibowo (2014:110) gaya kepemimpinan partisipatif mengarah ke pengembangan kepercayaan dan loyalitas para bawahan kepada pemimpin, karena pemimpin membawa mereka ke dalam pertimbangan penuh, menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka dan mengambil masukan mereka, sebelum tiba pada suatu keputusan. Adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja menunjukkan jika kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan partisipatif yang ditunjukkan dengan peran aktif Kepala sekolah bersama guru dalam perumusan dan penetapan keputusan penting di sekolah, kepala sekolah selalu berupaya menghargai potensi guru, para guru bebas untuk bekerja serta Kepala sekolah bersikap objektif dalam memberikan pujian dan kritik akan mempengaruhi kesadaran dan kesediaan guru mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku yang menunjukkan tingkat disiplin guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mummayyizah (2013) yang menemukan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja guru. Dari hasil uji deskriptif didapatkan bahwa nilai rata-rata variabel komunikasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini juga didukung dengan besaran koefisien variabel komunikasi sebesar 0,616 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja guru.

Sekolah sebagai organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkiprah dengan perbedaan latar belakang, perbedaan pengalaman pribadi, dan perbedaan sosial. Sebagai makhluk sosial inilah manusia melakukan interaksi satu sama lain, tolong-menolong, pengaruh-mempengaruhi, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Interaksi merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial, dimana menunjukkan hubungan sosial antara sesama manusia atau orang perorang, antara kelompok manusia maupun antara orang perorang dengan kelompok manusia.

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru tidak lepas dari komunikasi dengan siswa, dengan sesama rekan sekerja, dan kepala sekolah. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Melalui komunikasi, guru dapat meminta bimbingan dan arahan kepala sekolah mengenai pelaksanaan tugasnya. Melalui komunikasi guru dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi, sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan

para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi (Handoko, 2015: 271). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Deta Sorya Affandi (2013) yang menemukan jika komunikasi telah berpengaruh signifikan dan mampu meningkatkan disiplin kerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja guru. Terlebih lagi dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antar guru dan juga kepala sekolah sebagai pimpinan akan semakin mendorong peningkatan disiplin kerja seorang guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai oleh guru. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi sekolah mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja di antara adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah. Hal ini disebabkan pemimpin mempunyai hubungan langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan oleh guru. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan guru memiliki tingkat disiplin yang baik, maka kepala

sekolah sebagai pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi. Dengan adanya komunikasi ini guru dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu sekolah atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan sekolah itu sendiri. Komunikasi akan mempengaruhi disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristiana Widiawati (2016) yang menemukan jika gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan partisipatif di SDN 013 Balikpapan Selatan dalam kategori baik, komunikasi di SDN 013 Balikpapan Selatan juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Guna meningkatkan disiplin kerja guru maka hendaknya meningkatkan peranan gaya kepemimpinan partisipatif diantaranya dengan selalu melibatkan guru dalam mengambil suatu keputusan dengan mempertimbangkan opini dan pendapat guru. Perlu peningkatan hubungan komunikasi yang baik antara anggota organisasi sekolah sehingga kedisiplinan kerja guru semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi Deta S. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Guru di Gugus III Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta Jakarta.
- Danim Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- Fathoni Abdurrahmat. 2015. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjana, Agus M. 2014. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Kanisius. Yogyakarta.
- Husain, Walidun, 2013. *Partisipative Leadership*. MQS Publishing. Bandung.
- Lasswell, Harold D. 2014. *The Structure and Action of Communication in Society*. Gramedia Utama. Jakarta.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mummayyazah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Surabaya*
- Naskawati Anggraini. 2013. *Hubungan antara Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Belajar Siswa Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Mataram NTB*. tesis. Universitas Negeri Malang
- Pasolong, Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung; Alfabeta
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang, P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Ke-8. LP3ES. Jakarta.
- Slamet Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2003. *Metode Riset Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Sutarto. 2012. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo, Udik Budi. 2014. *Teori Kepemimpinan*. BKD. Yogyakarta.
- Widayat. 2014. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Edisi Pertama. UMM Press. Malang.
- Widiawati Kristiana. 2016. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di SMKN 6 Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol.4, No.2, Desember 2016. 393-417
- Winardi, 2013. *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.