

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMAN 1 PENAJAM PASER UTARA  
KALIMANTAN TIMUR**

Jamaludin

[hajjamaludin@gmail.com](mailto:hajjamaludin@gmail.com)

SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of participatory leadership styles and communication on the work discipline of teachers of SMAN 1 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. This type of research is explanatory with a quantitative approach and data analysis using SPSS. The results showed a regression coefficient for the free variable of participatory leadership style to the bound variable of teacher work discipline (is 0.905. This means that participatory leadership styles have a positive effect on teacher work discipline, where the better the participatory leadership style, the more it will improve the work discipline of teachers. As for based on descriptive analysis, it is known that the average value of the participatory leadership style variable belongs to the good category. The average score for the teacher's work discipline variable is also included in the good category. The regression coefficient for the free variable of communication to the bound variable of teacher work discipline is 0.593. This means that communication has a positive effect on teacher work discipline, where the better the communication, the more it will improve the work discipline of teachers. As for based on descriptive analysis, it is known that the average value of communication variables belongs to the good category.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru (adalah sebesar 0,905. 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. Koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru adalah sebesar 0,593. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru, dimana semakin baik komunikasi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel komunikasi termasuk dalam kategori baik.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja

## PENDAHULUAN

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah.

Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional secara disiplin.

Disiplin kerja merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas.

Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Fullan yang dikutip oleh Suyanto dan Hisyam (2016, 23) mengemukakan bahwa "educational change depends on

what teachers do and think...". Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada "what teachers do and think". atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Bagaimana kepala sekolah selaku pimpinan memberikan perhatian terkait kinerja guru yang melaksanakan proses pembelajaran di kelasnya tentunya berhubungan dengan bagaimana seorang pimpinan menerapkan tata aturan yang ada melalui penerapan *reward and punishment* terhadap guru yang berprestasi maupun guru yang bermasalah.

Selain itu, disiplin kerja guru yang ada di SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, minimal sekali tercapainya 4 kompetensi guru sesuai UU RI Nomor 14 Tahun 2005.

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai sebuah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama antara pimpinan dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

Di SMAN 1 Penajam Paser Utara secara fakta memang masih perlu diperhatikan dalam hal disiplin kerja, semangat kerja, harus diakui bahwa upaya SMAN 1 Penajam Paser Utara dalam memberikan pelayanan pembelajaran yang bermutu masih perlu mendapat perhatian. Salah satu indikator tentang perlunya memperhatikan pelayanan pembelajaran ini terlihat dari gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi yang rendah, hal ini merupakan salah satu permasalahan utama di dalam ruang lingkup SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

Lemahnya produktifitas, kurang adanya kedisiplinan kerja, pelayanan

pembelajaran yang kurang baik, kurangnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan, dan tidak hanya itu dari komunikasi masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hal tersebut terdapat permasalahan yang harus dibenahi dan untuk menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja, tergantung pada gaya kepemimpinan Pemimpin dan komunikasi yang dilakukan, dikatakan berhasil jika telah menjelaskan tugas yang dipercaya kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Peranan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur dan komunikasi yang dibangun penting untuk mencapai tujuan organisasi sekolah yang diinginkan terutama berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah di SMAN 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur dianggap perlu mengetahui metode atau cara menumbuhkan atau meningkatkan disiplin kerja para guru dan karyawan.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Disiplin Kerja**

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2014, 212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo, 2016, 291).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2014, 824).

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 2016, 40).

1. Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tinggkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangny, sering keluar pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.

6. Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut pendapat Hasibuan (2014, 170) yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.

Menurut Badeni (2016, 151), pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Putusan-putusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut: a. Pendelegasian wewenang terdesentralisasi b. Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah d. Berorientasi pada hubungan e. Asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan.

Gaya kepemimpinan partisipatif 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 dan bawahan.

Gaya ini kadang-kadang disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama. Adapun ciri-cirinya atau karakteristik sebagai berikut:

1. Wewenang pemimpin tidak mutlak;
2. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan;
3. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan;
4. Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan;
5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar;
6. Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan;
7. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat;
8. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi;
9. Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.

Menurut Sutarto (2016, 70), ciri-ciri atau indikator dari kepemimpinan gaya partisipatif yaitu:

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak dan pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dengan bawahan.
- c. Komunikasi berlangsung timbal-balik, baik yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama bawahan.
- d. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, dan kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.
- e. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
- f. Pujian dan kritik seimbang

- g. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.
- h. Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai.
- i. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing

**Komunikasi**

Raymond S. Ross, Komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator. (Dedy Mulyana 2015, 62)

Gibson dan Ivan (2014, 84) mengemukakan "Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal". "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Luthan (2015, 56) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Proses berlangsungnya komunikasi dapat digambarkan seperti dibawah ini:

- Komunikator (sender) yang mempunyai maksud berkomunikasi dengan orang lain mengirimkan suatu pesan kepada

orang yang tuju. Pesan yang diberikan (disampaikan) itu bisa berupa informasi dalam bentuk bahasa ataupun lewat simbol-simbol yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

- Pesan (message) itu disampaikan atau dibawa melalui suatu media atau saluran baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Misal: berbicara langsung melalui telepon, e-mail, surat atau media lainnya.
- Komunikasikan (*receiver*) menerima pesan yang disampaikan dan menerjemahkan isi pesan yang diterimanya ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komunikasikan itu sendiri.
- Komunikasikan (*receiver*) memberikan umpan balik (*feedback*) atau tanggapan atas pesan yang dikirimkan kepadanya, apakah dia mengerti atau memahami pesan yang dimaksud oleh si pengirim.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014, 23), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,127	2	335,063	81,378	,000 <sup>b</sup>
	Residual	135,873	33	4,117		
	Total	806,000	35			

a. Dependent Variable: total\_y

b. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Pengujian hipotesis model regresi menggunakan uji F. Di dalam tabel

distribusi F, didapatkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degrees of freedom* (df)  $n_1 = 2$  dan  $n_2 = 34$

adalah sebesar 3,280. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 5.2 dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  hasil penghitungan lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $81,378 > 3,280$ ). Selain itu, pada tabel 5.2 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 bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,717	2,219		-2,576	,015
	total_x1	,905	,182	,512	4,961	,000
	total_x2	,593	,130	,471	4,565	,000

a. Dependent Variable: total\_y

Variabel  $X_1$  memiliki koefisien regresi sebesar 0,905. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 4,961 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,961 > 2,035$ ) dan *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Guru).

Variabel  $X_2$  memiliki koefisien regresi sebesar 0,593. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 4,565 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,565 > 2,035$ ) dan *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  (Komuniaksi) memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Guru).

## Pembahasan

Hasil analisis regresi di atas, menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru (Y) adalah

sebesar 0,905. 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.

Hasil penelitian didapatkan statistik uji t sebesar 4,961 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,961 > 2,035$ ) dan *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Guru)

Hasibuan (2014, 194), Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin (kurang

disiplin), bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citra Rosa A Gurning, (2016, 76) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis regresi di atas, menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 0,593. Hal ini berarti komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru, dimana semakin baik komunikasi ( $X_2$ ) maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel komunikasi ( $X_2$ ) termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Hasil penelitian didapatkan statistik uji  $t$  sebesar 4,565 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,565 > 2,035$ ) dan signifikansi lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  (Komunikasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  (Disiplin Kerja Guru).

Sesuai dengan Sendjana 2014 (dalam Rosmawaty, 2016, 102), dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan serta bawahan ke pimpinan dapat menciptakan suatu tujuan organisasi dalam mewujudkan disiplin kerja sebaliknya jika komunikasi yang dibangun tidak baik maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiwan Aziz, Bustari Muchtar, (2016, 34) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Seperti hasil analisis regresi di atas, menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 0,905. 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.

Dan hasil analisis regresi pada tabel Tabel 5.1 di atas, menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya disiplin kerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 0,593. Hal ini berarti komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru, dimana semakin baik komunikasi ( $X_2$ ) maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel komunikasi ( $X_2$ ) termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aries Susanty (2015,88) yang menemukan jika gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

## SIMPULAN

Gaya kepemimpinan partisipatif di SMAN 1 Penajam Paser Utara dalam kategori baik, komunikasi di SMAN 1 Penajam Paser Utara juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan disiplin kerja guru SMAN 1 Penajam Paser Utara dalam

kategori baik, dapat dilihat dari hasil penelitian didapatkan statistik uji t sebesar 4.961 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4.961 > 2,035$ ) dan signifikansi lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Guru)

Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMAN 1 Penajam Paser Utara. Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMAN 1 Penajam Paser Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi Deta S. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Guru di Gugus III Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember
- Agus Eka Cahyantara (E Jurnal Manajemen Universitas Udayana • 2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan, Universitas Udayana*
- Arikunto, Suharsini. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta
- Badeni, 2016, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (edisi kesatu). Alfabeta. Bandung.
- Dedy Mulyana 2015, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Rosdakarya. Bandung.
- Gibson dan Ivan, 2012, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina. Rupa Aksara. Jakarta.
- Hardjana, Agus M. 2014. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Kanisius. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, Walidun, 2014. *Partisipative Leadership*. MQS Publishing. Bandung.
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, 2015, *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu*, Program Pasca Sarjana UPI Bandung.
- Luthan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi. Yogyakarta
- Moekizat, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pionir Jaya*
- Menanti Sembiring, Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.10 No.1/April 2017, p-ISSN : 1979-8164, *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, Universitas Quality*
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nana Sudjana dan Ibrahim, 2015, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Naskawati, 2017, *Hubungan Antara Status Kepegawaian, Kemampuan Mengajar dan Disiplin Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa SLTP di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat*, Tesis PPS Universitas Negeri Malang.
- Pasolong, Harbani, 2014, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE-UGM. Yogyakarta.
- Rivai, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, 2014, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rosmawaty. 2016. *Mengenal Ilmu Komunikasi: Metacommunication Ubiquitous*. Widya Padjadjaran. Bandung.



- Sastrohadiwiryono. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian Sondang P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, 2014, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutarto. 2014 *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suyanto dan Djihad Hisyam, 2016, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tohardi, Ahmad. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Umar, 2014, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2014, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, Udik Budi. 2014. *Teori Kepemimpinan*. BKD: Yogyakarta
- Widayat, 2014. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Edisi Pertama. Malang: UMM Press
- 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, 2014. *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Faisal Ryan Pratama JURNAL ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. X*, Universitas Telkom