

## Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi

Kristiana Widiawati<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No. 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: avertiane@yahoo.com

\*Korespondensi: e-mail: avertiane@yahoo.com

Diterima: 28 November 2016 ; Review: 1 Desember 2016; Disetujui: 9 Desember 2016.

Cara sitasi: Widiawati K. 2016. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): Hal 393 – 417.

---

**Abstrak** Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Guru merupakan Sumber daya manusia yang paling terpenting untuk diperhatikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab Guru terhadap tugas-tugas yang diberikan. Ada berapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja guru diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Berdasarkan tabel *Correlations* dapat dianalisis Korelasi parsial antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.289$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif lemah. Korelasi parsial antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.587$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif kuat. Korelasi parsial antara variabel komunikasi ( $X_3$ ), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.379$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif lemah

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja

**Abstract** Labor discipline an employee adherence to norms or regulations that exist in the organization. Discipline holds an important role in the implementation of teachers' work. The teacher is a human resources most important to be considered. Good discipline reflects the magnitude of the responsibility of Master of the tasks given. Many factors affecting the level of discipline among teachers working leadership style, Organizational Culture and communication. Correlations can be analyzed based on the table of partial correlation between leadership style variable ( $X1$ ) with the discipline of work (Y) obtained a value of  $r = 0.289$ . This value indicates a weak positive influence. Partial correlation between organizational culture variables ( $X2$ ), with the level of work discipline (Y) obtained a value of  $r = 0.587$ . This value indicates a strong positive influence. Partial correlation between communication variables ( $X3$ ), the level of labor discipline (Y) obtained a value of  $r = 0.379$ . This value indicates a weak positive influence

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Communication, Work Discipline

### 1. Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau

peraturan yang ada di dalam organisasi.

Peran disiplin kerja sangat penting dalam

menciptakan situasi kerja agar pegawai

berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. kehadiran figur pemimpin menjadi sangat penting. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja guru itu sendiri.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui

pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Budaya organisasi di setiap sekolah berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota sekolah atau organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tercipta juga tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah Kepala Sekolah. Seorang Kepala Sekolah sangat besar dalam mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi.

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 sangat mempengaruhi disiplin kerja guru.

SMK Negeri 6 Kota Bekasi yang beralamat di Jl. Kusuma Utara X Perum Wisma Jaya Kel. Duren Jaya Kec. Bekasi Timur Kode Pos 17111. Saat ini SMKN 6 Kota Bekasi memiliki jurusan kompetensi keahlian Teknik Pendingin dan Tata Udara, Teknik Gambar Bangunan (Arsitek), Teknik Rekayasa Perangkat Lunak, Perbankan. Berangkat dari permasalahan yang ada pada SMKN 6 Kota Bekasi serta adanya adanya penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin maka dilakukanlah penelitian pada perusahaan ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMKN 6 Kota Bekasi”

#### **A. Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap

disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi ?

2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi.
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMKN 6 Bekasi?

#### **B. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi.
2. Mengetahui Komunikasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi.

3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 6 Kota Bekasi Menurut Kartono (2006:10) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SMKN 6 Bekasi. kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Robbin (2008:48)

### C. Manfaat Penelitian

1. Memberikan pengetahuan baru bagi penulis atas temuan yang ada di lapangan terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja guru. menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya. Rivai (2005:2) juga mendefinisikan bahwa
2. Sebagai referensi bagi pihak sekolah dan menjadi masukan agar menjadi perbaikan di masa yang akan datang. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,
3. Sebagai bahan ajar mahasiswa dan menjadi wawasan bagi mahasiswa mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### D. Pengertian Kepemimpinan

**E. Pengertian Gaya** menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka.

**Kepemimpinan**  
Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hersey (2004:29) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

#### **F. Komunikasi**

Komunikasi menurut Robbins (2011:5) adalah transfer dan pemahaman makna. Mulyana (2013:62) juga menjelaskan bahwa Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Pendapat lain dijelaskan oleh West & Turner (2008:5) komunikasi adalah proses sosial di mana individu – individu menggunakan simbol simbol untuk menciptakan dan

#### **G. Budaya Organisasi**

Menurut Robbin (2008:256) menjelaskan Budaya Organisasi atau Kultur Organisasi adalah sebuah system makna bersama yang dianut anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Masih menurut Robbin hakekat Budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada halhal detail.
3. Orientasi pada hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih daripada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisir pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **H. Jenis Komunikasi**

Menurut Purwanto (2006:5) ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan, yaitu :

1. Komunikasi verbal
2. Komunikasi non verbal
3. Komunikasi dari atas ke bawah

4. Komunikasi dari bawah ke atas
5. Komunikasi Lateral atau Horizontal
6. Komunikasi Diagonal

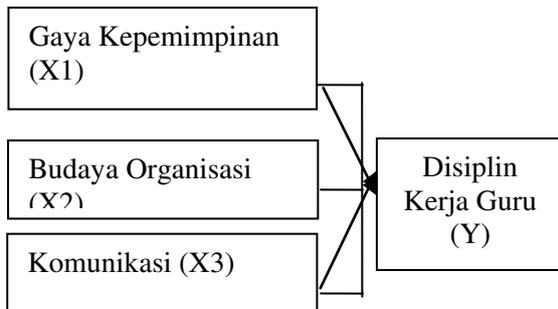
#### **I. Disiplin Kerja**

Menurut Nawawi (2006:322) menjelaskan bahwa disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. Menurut Hasibuan (2007 : 193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Thoah (2005 : 76) disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

#### **J. Kerangka Pemikiran**

Adapun model hipotesis yang digunakan untuk mengidentifikasi

permasalahan dan akan dilakukan pengujian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

#### K. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mendapat referensi dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1) Jurnal penelitian Susanty dan Wahyu (2012:84) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN (PERSERO) APD Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin

kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

2) Jurnal penelitian Nasyaroeka (2011:15) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung menyatakan hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan otoriter (autoritarian) kurang efektif dan tidak sesuai harapan dan keinginan karyawan Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap tercapainya peningkatan disiplin kerja karyawan.

3) Jurnal Penelitian Ayu & Siregar (2009:249) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi

terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk”, menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja kerja karyawan. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja kerja karyawan. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

#### L. **Hipotesa Penelitian**

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN 6 Kota Bekasi

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi.

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi.

H4 : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi

## 2. **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan penyebaran penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Metode analisa yang digunakan adalah menggunakan menggunakan Metodologi Analisa Deskriptif. yaitu memaparkan secara menyeluruh dan detail tentang fenomena serta hal-hal yang terjadi terhadap objek yang diteliti menggambarkan secara menyeluruh fenomena atau hal-hal yang terjadi pada

Alat pengumpulan data utama adalah angket dilengkapi dengan dokumentasi dan observasi.

#### A. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah:

##### 1). Data primer

Data primer digunakan adalah data yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuisisioner yang disebarkan kepada Guru SMKN 6 Kota Bekasi.

##### 2). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul

atau oleh pihak lain Husein Umar (2005:100), seperti struktur organisasi dan sejarah organisasi.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1). Populasi

Polulasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMKN 6 Kota Bekasi.

##### 2). Sampel

Teknik pengambilan sample adalah *Probability Sampling* dengan *Propotional Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proposional dimana suatu organisasi mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata.

### C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Tabel 2.1 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Konsep	Indikator	Skala
1	Nawawi (2006:322) Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. (X1)	1. Kehadiran 2 & 3 Ketepatan Waktu 4, 5, 7, Tugas & tanggung Jawab 6, 8, 9 Ketaatan terhadap Peraturan	Ordinal
2	Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hersey (2004:29) berpendapat bahwa gaya kepe mimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.	1. Merencanakan 2. Memantau 3. Menunjukkan 4. Menetapkan 5. Memberikan Instruksi 6. Menunjukkan 7. Memperingkatkan 8. Membangkitkan 9. Memotivasi	Ordinal
3	Menurut Ernawan (2002:3) Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (X2)	1, 2, 3, Lingkungan Kerja 4, 5, 6, 7, 8, 9 Hubungan atasan dan bawahan	Ordinal
4	Suranto Aw (2010:105) Komunikasi ialah proses yang di dalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. (X3)	Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, hubungan yang maskin baik, tidak	Ordinal

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

- 1) Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung melalui umur, jenis kelamin, pendidikan, status, serta masa kerja responden.
- 2) Wawancara adalah pengumpulan data tanya jawab secara langsung dengan pihak sekolah mengenai permasalahan yang akan diteliti.
- 2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden.

#### E. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji coba kuisioner..

##### 1) Uji validitas

Siregar (2015:46) mengatakan bahwa Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sauh mana suatu alat

ukur mampu mengukur apa yang ingin dikukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*).

##### 2) Uji reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Ghozali (2006:133) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *cronbach alpha*, instrument dikatakan reliabel bila nila alpha lebih besar dari 0,6.

#### F. Teknik Analisis Data

Model regeresi linier menurut Wirawan (2002: 29) dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu_j$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Disiplin Kerja

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komunikasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi dari masing-masing X1, X2, X3, X4

variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,35.

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's</i>	
<i>Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.927	30

Tabel 2.2 *Reliability Statistic*

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Analisa uji Validitas

Hasil analisa *Descriptive Statistic* adalah Rata- Rata jawaban skor pertanyaan 1 s.d. 30 adalah = **3.27** dari 40 responden. Hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan *valid*, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = \mathbf{0,312}$

#### 3.2 Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Ghozali (2006:133) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *cronbach alpha*, instrument dikatakan reliabel untuk mengukur

Instrumen penelitian dinyatakan *reliabel*, karena nilai  $r_{30} = \mathbf{0,927} > \mathbf{0,35}$

#### 3.3 Uji Normalisasi Uji-F

Berdasarkan hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  adalah  $F_{hitung} = 6.878 > F_{tabel} = \mathbf{2,80}$  dari hasil tersebut maka model regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

#### 3.4 Uji Normalisasi Uji-t

Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* bahwa Kofesien regresi berganda mengidentifikasi besaran penambahan tingkat disiplin kerja, setiap penambahan. Persamaan regresi berganda

$t_{hitung} = t_{tabel} \quad t_{tabel} = 2.021$   
 $t_{hitung} = t_{tabel} = -0.170 < 2,021$  (*positif lemah*)  
 $t_{hitung} = t_{tabel} = 2.914 > 2,021$  (*positif kuat*)  
 $t_{hitung} = t_{tabel} = 0.978 < 2,021$  (*positif lemah*)

Terjadi pengaruh positif yang lemah yang tidak significant antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Berdasarkan Probabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja  
Sig = 0.886 > 0.025

Terdapat pengaruh *positif lemah* (tidak signifikan) antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

2. Variabel Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja, Sig = 0.06 < 0.025

Terdapat pengaruh *positif Kuat yang signifikan* antara Budaya organisasi terhadap disiplin kerja

3. Variabel Komunikasi terhadap disiplin kerja, Sig = 0.334 > 0.025

Terdapat pengaruh *positif lemah* (tidak signifikan) antara komunikasi terhadap disiplin kerja

### 3.5 Uji Regresi Linear Sederhana Analisa Regresi (*Regression*)

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Hasil analisa *Correlations* antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja (Y) yang diperoleh nilai sebesar  $r = 0.289$ . Nilai ini menunjukkan hubungan positif lemah antara  $X_1$  dan Y artinya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi tingkat disiplin kerja secara langsung.

Dari *Model Summary* dapat dianalisa bahwa menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja yang lemah  $r = 0.289$ . Arti positif lemah adalah pengaruh antara variabel  $X_1$  dan Y searah, meskipun gaya kepemimpinan diterapkan oleh atasan maka nilai tingkat disiplin kerja tidak mengalami pengaruh

yang signifikan. kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berdasarkan probabilitas  $\text{Sig } 0.070 < 2.021$  maka dapat dinyatakan bahwa hasilnya adalah pengaruh positif lemah dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru.

Dari hasil analisa *Coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan disiplin kerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan adalah  $Y = 21.601 + 0.351 X_1$

Dimana Y adalah disiplin kerja, sedangkan  $X_1$  adalah gaya kepemimpinan

Dari persamaan di atas dapat dianalisa beberapa hal antara lain:

- Tanpa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) maka diperkirakan kedisiplinan kerja guru tidak akan berpengaruh

-Koefisien regresi  $b = 0.351$  mengindikasikan besaran tingkat gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

- Persamaan regresi adalah  $Y = 21.601 + 0.351 X_1$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan akan diuji apakah valid

Berdasar uji-t adalah  $t_{hitung} = 1.864$  dan  $t_{tabel} = 2,021$ , sehingga  $t_{hitung} = 1.864 < t_{tabel} = 2,021$  yang artinya ada pengaruh positif lemah gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru

### **3.6 Analisa Regresi (*Regression*) Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja**

Hasil Analisa *Correlations* antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja (Y) yang diperoleh nilai sebesar  $r = 0.587$ . Nilai ini menunjukkan ada pengaruh positif kuat antara  $X_2$  dan Y artinya budaya organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Dari *Model Summary* dapat dianalisa menunjukkan adanya pengaruh

antara budaya organisasi dengan disiplin kerja yang kuat  $r = 0.587$ . Arti positif adalah pengaruh antara variabel  $X_2$  dan  $Y$  searah.

Hasil Analisa Anova dapat di hitung Uji-F sebagai berikut:

Berdasarkan probabilitas Sig 0.000 < 2.021 maka dapat dinyatakan bahwa hasilnya adalah ada pengaruh positif kuat dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru.

Hasil analisa *Coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan disiplin kerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah  $Y = 11.464 + 0.700 X_2$   
Dimana  $Y$  adalah disiplin kerja, sedangkan  $X_2$  adalah budaya Organisasi

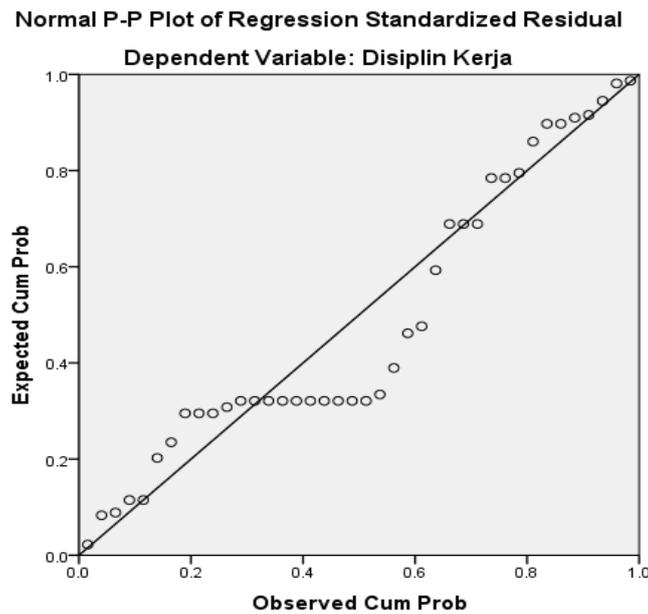
Dari persamaan di atas dapat dianalisa beberapa hal antara lain:

1. Bila tanpa budaya organisasi ( $X$ ) maka diperkirakan kedisiplinan kerja guru akan berpengaruh

2. Koefesien regresi 0.700 mengindikasikan besaran tingkat budaya organisasi terhadap disiplin kerja

Persamaan regresi adalah  $Y = 11.464 + 0.700 X_2$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi akan diuji apakah valid

Berdasar uji-t adalah  $t_{hitung} = 4.466$  dan  $t_{tabel} = 2,021$ , sehingga  $t_{hitung} = 4.466 > t_{tabel} = 2,021$  yang artinya ada pengaruh positif kuat budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru



Gambar 3.1 Normal P-P Plot Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja pengaruh antara komunikasi dengan

disiplin kerja yang kuat  $r = 0.379$ . Arti

### 3.7 Analisa Regresi (*Regression*)

#### Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil Anlisa *Correlations* antara Komunikasi ( $X_3$ ) dengan disiplin kerja (Y) yang diperoleh nilai sebesar  $r = 0.379$ . Nilai ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara  $X_3$  dan Y artinya komunikasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Hasil analisa *Model Summary* dapat dianalisa bahwa menunjukkan adanya

positiff adalah pengaruh antara variabel  $X_3$  dan Y searah, bila komunikasi selalu diterapkan di SMKN 6 maka disiplin kerja guru semakin meningkat demikian sebaliknya maka disiplin kerja semakin menurun.

Hasil analisa Anova dapat di hitung

Uji-F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = F_{tabel}$$

$$F_{hitung} = 6.378 > F_{tabel} = 4,10$$

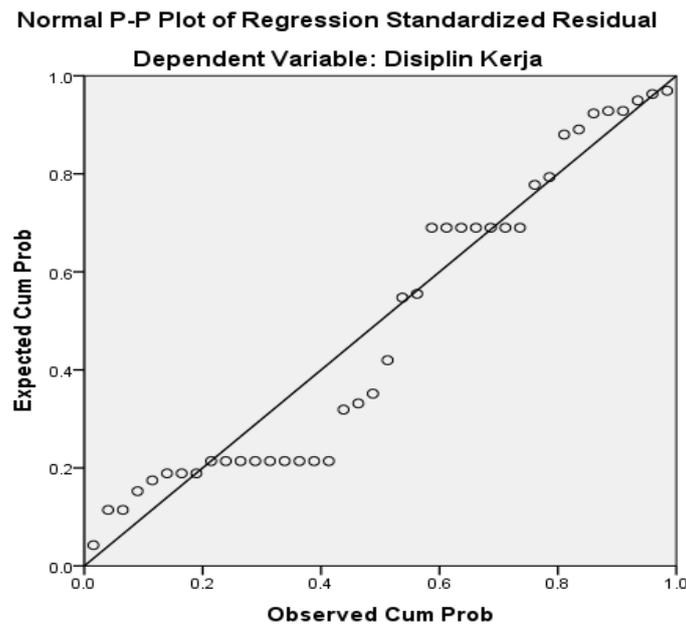
Berdasarkan hasil perbandingan antara

$F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  adalah  $F_{hitung} = 19.949 > F_{tabel} = 4,10$  dari hasil tersebut maka model regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh komunikasi. Berdasarkan probabilitas Sig  $0.016 < 2.021$  maka dapat dinyatakan bahwa hasilnya adalah ada pengaruh positif dari komunikasi terhadap disiplin kerja guru.

Hasil analisa *Coeficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan disiplin kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi adalah  $Y = 18.619 + 0.723 X_3$  Dimana Y adalah disiplin kerja, sedangkan  $X_3$  adalah komunikasi dapat dianalisa beberapa hal antara lain:

1. Bila tanpa komunikasi ( $X_3$ ) maka diperkirakan kedisiplinan kerja guru akan berpengaruh
2. Koefesien regresi 0.723 mengindikasikan besaran tingkat komunikasi terhadap disiplin kerja
3. Persamaan regresi adalah  $Y = 18.619 + 0.723 X_3$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh komunikasi akan diuji apakah valid

Berdasar uji-t adalah  $t_{hitung} = 2.525$  dan  $t_{tabel} = 2,021$ , sehingga  $t_{hitung} = 2.525 > t_{tabel} = 2,021$  yang artinya ada pengaruh positif lemah komunikasi terhadap disiplin kerja guru



Gambar 3.2 Normal P-P Plot Komunikasi terhadap Disiplin Kerja pengaruh positif lemah antara

3.8 Uji Regresi Linear Berganda dengan Tiga Prediktor

Analisa Regresi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Disiplin Kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$ ) Berdasarkan analisa *Correlations* dapat dianalisis

- Korelasi parsial
- 1. Korelasi parsial antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.289$ . Nilai ini menunjukkan

variabel ( $X_1$ ) dan ( $Y$ ). Maksud positif

2. lemah adalah terjadi hubungan yang searah ( $X_1$ ) dan ( $Y$ ) artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung (tidak signifikan) terhadap disiplin kerja

3. Korelasi parsial antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), dengan tingkat disiplin kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.587$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif kuat antara variabel ( $X_2$ ) dan ( $Y$ ). Terjadi

hubungan yang searah antara variabel ( $X_2$ ) dan (Y), artinya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja.

4. Korelasi parsial antara variable

5. Korelasi parsial antara variable komunikasi ( $X_3$ ), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.379$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif lemah antara variabel ( $X_3$ ) dan (Y). Terjadi hubungan yang searah antara variabel ( $X_3$ ) dan (Y), artinya komunikasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja.

Pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dapat dianalisis bahwa Korelasi (R) yang secara simultan (bersama-sama) antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai  $r = 0.604$ . Kontribusi yang telah diberikan oleh ketiga variabel

bebas terhadap variabel (Y) =  $(0.604)^2 \times 100\% = 36.4\%$

Dari tabel Anova<sup>a</sup> menjelaskan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja yang dipengaruhi gaya koepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Berdasarkan hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  adalah  $F_{hitung} = 6.878 > F_{tabel} = 2,80$  dari hasil tersebut maka model regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Dari tabel Anova<sup>a</sup> nilai probabilitas ( $sig$ ) =  $0.001 < 2.021$  yang artinya Model regresi berganda dapat memprediksi disiplin kerja guru yang dipengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Dari tabel *Coefficients*<sup>a</sup> bahwa model persamaan regresi berganda

untuk memperkirakan disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi

Persamaan regresi berganda

di atas digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi

$$t_{hitung} = t_{tabel}$$

$$t_{tabel} = 2.021$$

$$- \quad t_{hitung} = t_{tabel} = -0.170 < 2,021$$

(*positif lemah*)

$$- \quad t_{hitung} = t_{tabel} = 2.914 > 2,021$$

(*positif kuat*)

$$- \quad t_{hitung} = t_{tabel} = 0.978 < 2,021$$

(*positif lemah*)

Terjadi pengaruh positif yang lemah yang tidak significant antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Berdasar Probalitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

$$\text{Sig} = 0.886 > 0.025$$

Terdapat pengaruh *positif lemah* (tidak signifikan) antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

2. Variabel Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja

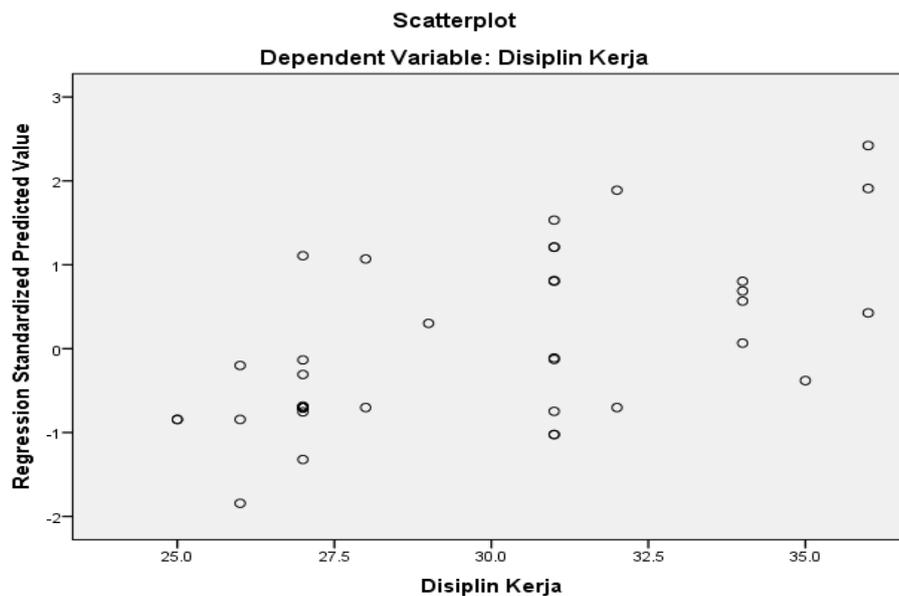
$$\text{Sig} = 0.06 < 0.025$$

Terdapat pengaruh *positif Kuat yang signifikan* antara Budaya organisasi terhadap disiplin kerja

3. Variabel Komunikasi terhadap disiplin kerja

$$\text{Sig} = 0.334 > 0.025$$

Terdapat pengaruh *positif lemah* (tidak signifikan) antara komunikasi terhadap disiplin kerja



Gambar 3.3 ScatterPlot X1, X2, X3 terhadap Y

#### 4. Kesimpulan

##### A. Kesimpulan

Analisa uji Validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan *valid*, Sementara hasil analisa uia reliabilitas adalah Instrumen penelitian dinyatakan *reliable*. Analisa Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja Guru SMKN 6 Kota Bekasi, Persamaan regresi berganda digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh

gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi Terjadi pengaruh positif yang lemah yang tidak significant antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana menunjukkan hubungan positif lemah antara  $X_1$  dan Y artinya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi tingkat disiplin kerja secara langsung.

Dari *Model Summary* menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin

kerja yang lemah. Arti positif lemah adalah pengaruh antara variabel  $X_1$  dan Y searah.

Analisa Regresi (*Regression*) Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja menyatakan bahwa ada hubungan yang positif kuat antara  $X_2$  dan Y artinya budaya organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Dari *Model Summary* dapat dianalisa bahwa menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan disiplin kerja yang kuat. Arti positif adalah pengaruh antara variabel  $X_2$  dan Y searah, bila budaya organisasi selalu diterapkan di SMKN 6 maka tingkat disiplin kerja guru semakin meningkat demikian sebaliknya semakin budaya organisasi tidak diterapkan maka disiplin kerja semakin menurun.

Dari hasil analisa *Coefficients* menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru.

Analisa Regresi (*Regression*) Komunikasi terhadap Disiplin Kerja, menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif antara  $X_3$  dan Y artinya komunikasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Analisa Regresi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Disiplin Kerja ( $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y)

Berdasarkan tabel *Correlations* dapat dianalisis Korelasi parsial antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja (Y) menunjukkan pengaruh positif lemah. Korelasi parsial antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), dengan tingkat disiplin kerja (Y) menunjukkan pengaruh positif kuat. Korelasi parsial antara variabel komunikasi ( $X_3$ ), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar  $r = 0.379$ . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif lemah.

Dari tabel Anova<sup>a</sup> menjelaskan bahwa model regresi linear berganda artinya Model regresi berganda dapat memprediksi disiplin kerja guru yang dipengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Persamaan regresi berganda di atas digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian menunjukkan hasil yang cukup baik, tetapi bisa disarankan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan guru SMKN 6 perlu peningkatan kerjasama antara pimpinan/atasan dengan guru-guru, sehingga kedisiplinan kerja guru semakin baik.

#### **Referensi**

- Ayu IB, Siregar P. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 7. No 1: 249.
- Ernawan ER. 2007. *Business Ethics*. Alfabeta. Bandung.
- Hersey. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kartono K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Malayu SPH. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Miftah T. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana. Jakarta.

- Mulyana D. 2013. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasyaroeka J. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. I, No. 15.
- Nawawi. H. 2003. *Prencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Purwanto. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins SP, Jugde TA. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins SP, Jugde TA. 2011. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siregar S. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Susanty A, Baskoro, Sigit W. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN (PERSERO) APD Semarang. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2: 84
- Suranto A. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Umar H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Gramedia Jakarta Utama. Jakarta.

- West R, Lynn HT. 2008. Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi. Buku 1 edisi ke – 3 Terjemahan Maria Natalia Damayanti Maer. Salemba Humanika. Jakarta.
- Wirawan N. 2002. Statistik (statistik deskriptif). Keraras Mas. Denpasar.