

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

***THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND
INTERPERSONAL COMMUNICATION ON TEACHER
WORK DISCIPLINE AT SMA NEGERI 1 CAMPALAGIAN
POLEWALI MANDAR REGENCY***



MURSALIM

C01 20 056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**MURSALIM
C01 20 056**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M

NIP/NIDN. 0014076408

Pembimbing II

Sri Utami Permana, S.E., M.M

NIP/NIDN. 198703312019032018

Menyetujui

Koordinator Program Studi



Erwin, S.E., M.M

NIP. 19890903201903101

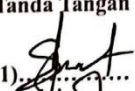
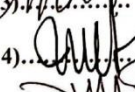
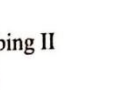
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**MURSALIM
C01 20 056**

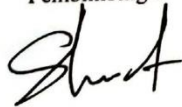
Telah diuji dan diterima ujian
Pada tanggal 13 Maret 2025 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M	Ketua	1) 
2. Sri Utami Permata, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Magfirah, S.E., M.Si	Penguji I	3) 
4. Wulan Ayuandiani, S.E., M.M	Penguji II	4) 
5. Irawati, S.E., M.M	Penguji III	5) 

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M

NIP/NIDN. 0014076408

Pembimbing II



Sri Utami Permata, S.E., M.M

NIP/NIDN. 198703312019032018

Mengesahkan Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

MURSALIM, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh "Suryani Syamsuddin dan Sri Utami Permata"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi wawancara dan dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada guru di SMA Negeri 1 Campalagian. Populasi penelitian ini adalah guru yang ada pada SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Guru

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Aset yang paling bernilai didalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai beban, serta sumber daya manusia itu sendiri merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, oleh sebab itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Sumber daya manusia harus tetap dikembangkan karena itu merupakan hal yang sangat penting dan harus dianggap sebagai aset bukan biaya untuk organisasi, tetapi sumber daya manusia dikatakan sebagai aset apabila telah

memenuhi peran dan fungsi SDM itu sendiri, namun dalam mencapai peran tersebut diperlukan disiplin kerja yang baik bagi setiap pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Pegawai yang berlaku teratur terutama dalam hal kedisiplinan itu sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karna dengan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin juga merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yaitu komunikasi interpersonal dan kepemimpinan.

Komunikasi interpersonal adalah sebuah komunikasi atau proses pertukaran informasi, ide, pendapat, dan perasaan yang terjadi antara dua orang atau lebih dan biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersonal, setiap partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Sebenarnya komunikasi interpersonal bisa terjadi dimana saja seperti ketika menonton film, belajar, belajar, dan bekerja. Komunikasi interpersonal juga bisa disebut sebagai komunikasi antar pribadi.

Efektivitas antarpribadi ditentukan oleh seberapa jelas pesan yang disampaikan. Komunikasi interpersonal juga termasuk pesan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua atau lebih individu. Hal ini dapat mencakup semua aspek komunikasi seperti mendengarkan, membujuk, menegaskan, komunikasi nonverbal, dan banyak lagi. Selain daripada komunikasi interpersonal, kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap disiplin kerja.

Kepemimpinan menurut jenisnya yaitu pemimpin formal, nonformal, dan informal. pemimpin formal seperti kepala sekolah, ataupun Kakanwil (Kepala Kantor Wilayah). Pemimpin nonformal yaitu yang diberikan wewenang secara jelas oleh anggota kelompoknya untuk mengatur dan mengendalikan usaha kerja sama dalam kelompok. Sedangkan pemimpin informal adalah individu dalam organisasi yang memiliki pengaruh dan kepemimpinan atas anggota kelompok tanpa memiliki posisi formal atau resmi. Sedangkan bentuk kepemimpinan di SMA Negeri 1 Campalagian, merupakan kepemimpinan formal karena diangkat berdasarkan peraturan/hukum.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam perkembangan sekolah, mengatur guru, pegawai, dan tata usaha. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut menjabarkan tujuan pendidikan, menyusun rencana kerja, pengorganisasian dan pendayagunaan personal, pelimpahan wewenang (pembagian tugas), komunikasi, *controlling/suversivi* serta evaluasi. Dalam kaitan ini, pemimpin mampu membantu pegawai atau

guru mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Sehingga kepala sekolah harus disiplin, baik disiplin kelas dan pekarangan sekolah serta hadir setiap hari. Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah pembinaan disiplin guru.

Disiplin sangat penting artinya bagi guru, karena itu disiplin perlu ditanamkan secara terus menerus. Penanaman yang terus menerus, maka disiplin menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Karena kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru. (Rifa'i, 2018)

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara langsung yang dilakukan pada tanggal 12 Mei 2024 dengan beberapa guru serta siswa siswi yang ada di SMA Negeri 1 Campalagian menunjukkan bahwa masih banyak pegawai atau guru yang masih sering datang terlambat sehingga mengakibatkan siswa/siswi kadang tidak mendapatkan hak mereka untuk belajar secara efektif. Keterlambatan pegawai atau guru dalam konteks pendidikan dapat berdampak signifikan pada proses belajar mengajar dan perkembangan siswa.

Pengaruh keterlambatan pegawai/guru dalam konteks pendidikan itu juga sangat berpengaruh terhadap kinerja masing-masing guru. Pengaruh kedisiplinan guru yang masih sangat kurang itu biasanya dipengaruhi karena kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan sejumlah pegawai yang

ada di sekolah tersebut, serta kurang tegasnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pagawai/guru yang ada disekolah tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru yang ada di sekolah tersebut masih kurang maksimal dan faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya kedisiplinan guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kurangnya komunikasi antar individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru.

Berdasarkan Fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Campalagian”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dilakukan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
- b. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
- c. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga di harapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bahan masukan bagi seluruh pegawai ataupun guru yang ada di lingkup SMA Negeri 1 Campalagian agar kedepannya lebih bisa meningkatkan kinerja serta disiplin kerja.
- b. Mewariskan sumbangsi pemikiran yang nyata kepada instansi terkait agar lebih memerhatikan kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1. 1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Leuhery, (2018) Mengemukakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi., terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi tersebut terutama pada sumber daya manusia itu sendiri. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu organisasi harus menjadikan SDM sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola (Imbron and Pamungkas, 2021)

Uyun, (2021) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai

tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

2.1. 2 Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. (Maghfiroh 2021)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting terutama dalam bidang pendidikan. Menurut (Ningrum 2016) terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (*Knowledge Society*) yang dinamis. Asumsi yang mendasari pentingnya kelima domain tersebut adalah sebagai berikut :

a. Profesionalitas

Profesionalitas adalah tingkatan kualitas atau kemampuan yang dimiliki SDM dalam melaksanakan profesinya. Sedangkan profesionalisme adalah penyikapan terhadap profesi dan profesionalitas yang dimilikinya.

SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan teknik dan kemampuan konseptual dalam memberikan layanan formal sesuai dengan profesi dan keahliannya.

b. Daya Kompetitif

SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. Apabila kita memandang bahwa melaksanakan tugas adalah suatu persaingan, maka SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru. Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi.

c. Kompetensi Fungsional

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesinya. Sesungguhnya kompetensi tersebut merupakan suatu sistem pengetahuan yang terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan menyeleksi, dan pengetahuan memanfaatkan. Apabila seluruh pengetahuan tersebut diaktualisasikan secara simultan, maka manfaatnya dapat dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh masyarakat.

d. Keunggulan Partisipatif

SDM unggul adalah SDM berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Mereka dapat mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya seoptimal mungkin. Dengan kemampuannya tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara.

e. Kerja Sama

Kemampuan kerja sama (*teamwork*) sangat penting di era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan potensial bagi suatu organisasi atau institusi. Sesungguhnya, era globalisasi bersifat potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan mendayagukannya agar teraktualisasikan hingga bernilai guna. Salah satu upaya mengaktualisasikan potensi tersebut adalah melalui kerja sama.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah usaha seorang karyawan secara sungguh-sungguh untuk menjalankan aktivitas kerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini dapat berupa waktu dan disiplin dalam mengerjakan apa yang telah ditugaskan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan

kepadanya. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk senantiasa mematuhi setiap peraturan atau kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Rahmah., 2022)

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Palupi, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besarnya kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin

menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi atau perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindar dari yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun

sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Adanya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

f. Adanya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

Lingkungan kerja akan mendukung tegaknya kedisiplinan para pegawai dan akan terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor mempengaruhi kedisiplinan kerja. Dalam suatu organisasi terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan organisasi dan juga merupakan faktor yang terjalin harmonis.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Sementara itu (Putri, 2021) merumuskan beberapa ukuran yang dapat dijadikan sebagai indikator kedisiplinan yaitu:

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi suatu tolak ukur untuk melihat tingkat kedisiplinan guru. Untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan guru dapat dilihat dari indikator kehadiran yaitu absensi dan tepat waktu.

2) Tingkat Kewaspadaan

Untuk melaksanakan pekerjaannya, guru diharapkan bekerja dengan penuh ketelitian, perhitungan dan juga guru dituntut untuk memiliki kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya ataupun pekerjaannya. Indikator dari tingkat kewaspadaan adalah ketelitian dan perhitungan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya guru diwajibkan untuk mematuhi semua aturan standar kerja ataupun pedoman kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Ini semua dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Indikatornya yaitu menaati peraturan dan bertanggung jawab.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan yang dimaksud adalah kepatuhan guru pada peraturan kerja yang telah ditetapkan agar terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu kepatuhan dan kelancaran.

5) Etika Kerja

Etika kerja merupakan nilai yang dilandaskan pada ketekunan dan kerja keras yang dimiliki guru pada tugas yang diberikan kepadanya. Indikatornya terdiri dari suasana harmonis dan saling menghargai. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk keberlangsungan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. (Nurhalim et al. 2023)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya sasaran, sehingga seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi (Hardono, Haryono, and Yusuf 2017)

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Febrina 2022) :

- a. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
- b. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
- c. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Bisa dibayangkan tidak ada

putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

- d. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- e. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
- f. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
- g. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- h. Visi dan Misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut
- i. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola
- j. Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan
- k. Pengalaman Kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- l. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah ditentukan selama memimpin.
- m. Kewibawaan yaitu disegani diperlihatkan di hormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut (Rifa'I, 2018) kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah :

a. Kepribadian :

jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

b. Pengetahuan :

Memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah :

Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.

d. Kemampuan mengambil keputusan :

Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

e. Kemampuan berkomunikasi :

Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

2.4 Komunikasi Interpersonal

2.4.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, gagasan, perasaan, dan pikiran antara dua atau lebih orang. Ini melibatkan interaksi langsung antara individu-individu yang terlibat, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal bisa terjadi dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, dalam hubungan pribadi, dalam keluarga, di antara teman, dan di berbagai situasi sosial lainnya (Susilawati n.d.)

komunikasi interpersonal adalah proses perubahan informasi di antara seseorang bersama seorang lainnya ataupun umumnya diantara dua orang yang bisa langsung diketahui balikkannya (Rupianti 2023)

2.4.2 Faktor faktor komunikasi interpersonal

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (Ariani, 2018) diantaranya :

1. Faktor personal

Faktor personal adalah faktor yang dapat menghambat atau interpretasi informasi yang akurat diantaranya mencakup faktor

emosional (mood, respons terhadap stress, bias pribadi), faktor sosial (pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa). Salah satu juga mempengaruhi komunikasi adalah persepsi.

2. Faktor-faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu faktor fisik (kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman) dan faktor penentu sosial (faktor sosial politik, historis dan ekonomi, kehadiran orang lain, harapan orang lain).

3. Faktor-faktor yang berhubungan

Faktor yang berhubungan dapat mempengaruhi komunikasi adalah status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia. Komunikasi juga dipengaruhi oleh budaya, jarak dan jauh dan waktu.

2.4.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut (Yusuf, 2018) komunikasi interpersonal diukur dengan menggunakan skala komunikasi interpersonal yang meliputi keterbukaan (*openness*), perilaku positif (*positiveness*), empati (*empathy*), perilaku suportif (*suportiveness*), dan kesamaan (*equality*):

1. Keterbukaan (*openness*)

Pada hakekatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lainnya. Faktor kedekatan bisa menyatukan dua orang yang erat. Kedekatan antar pribadi mengakibatkan seseorang bisa dan

mampu menyatakan pendapat-pendapatnya dengan bebas dan terbuka. Kebebasan dan keterbukaan akan memengaruhi berbagai variasi pesan baik verbal maupun nonverbal.

2. Perilaku Positif (*positiveness*)

Komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikitnya terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur, yaitu komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan, suatu perasaan positif dalam situasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.

3. Empati (*empathy*)

Kemampuan memproyeksikan diri kepada peranan orang lain maupun mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dengan kerangka empati ini maka seseorang akan memahami posisinya dengan begitu tidak akan memberikan penilaian pada perilaku atau sikap orang lain sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

4. Perilaku Suportif (*suportiveness*)

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan / defensif. Keterbukaan dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak suportif. Dalam perilaku deskriptif ditandai dengan perilaku evaluasi, strategi dan kepastian. Deskriptif

artinya seseorang yang memiliki sifat ini lebih banyak meminta informasi atau deskripsi tentang suatu hal.

5. Kesamaan (*equality*)

Kesamaan yaitu meliputi kesamaan dalam dua hal. Pertama kesamaan bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya komunikasi antar pribadi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Namun hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Ardali, 2023) Analisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap mutu lulusan smk dan kemitraan dengan dunia kerja sebagai variabel moderating	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan faktor kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama dianalisis secara kuantitatif	1. Fokus penelitian 2. Teori yang digunakan 3. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kerja sama tetapi keterlibatan pegawai atau guru
2.	(Renjani 2022) Pengaruh komunikasi interpersonal dan	Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama	1. Indikator variabel 2. Lokasi penelitian 3. Dampak dan

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	semangat kerja terhadap disiplin kerja, serta dampaknya pada produktivitas kerja karyawan pt. sinar dhafitha utama	Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan t-Hitung adalah sebesar $2,020 \geq 1,96$ dan nilai p-value adalah $0,044 < 0,05$ artinya hipotesa diterima	dianalisis secara kuantitatif	tujuan penelitian tersebut
3.	(Hidayah 2016) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja guru di madrasah iibtidaiyah pembangunan uin Jakarta	Terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan disiplin kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.361 dan koefisien regresi sebesar 0.286.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data yang sama	1. Indikator variabel yang berbeda 2. Waktu dan lokasi penelitian yang berbeda 3. Teori yang digunakan
4.	(Hendrayadi 2016) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru	Terdapat yang pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,650 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 42,3 %.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama dianalisis secara kuantitatif	Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terletak pada indikator yang digunakan pada variable kepemimpinan
5.	(Lubis, 2023) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin	Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama dianalisis	1. Tujuan penelitian 2. Teori yang digunakan

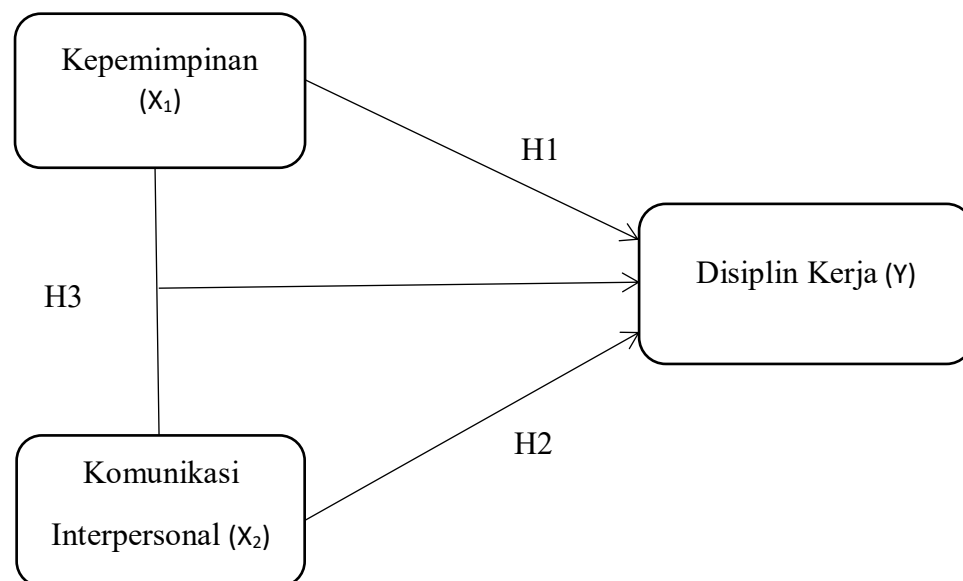
No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.	terhadap disiplin kerja guru sebesar 43,6% yang artinya disiplin kerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain	secara kuantitatif	
6.	(Nilasari, Fitria, and Rohana, 2020) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ini menggambarkan bahwa semakin tinggi signifikannya maka semakin tinggi pula kinerja guru.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama dianalisis secara kuantitatif	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu terletak pada teori yang digunakan

Sumber ; Data Primer 2024

2.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. (Syahputri, *et al.*, 2023)



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

2.6.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 :Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H2 :Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H3 :Diduga kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ardali, A. 2023. ... Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap
- Darma, B. 2021. Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²).
- Febrina, D. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and*
- Fitriani, D N. 2023. "Analisis Logika Dokumentasi Blasius Sudarsono Dari Perspektif Komunikasi." *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*.
- Hardono, H, H Haryono, and A Yusuf. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Educational Management*.
- Hendrayadi, H. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Studi Pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang).
- Hidayah, N. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Pembangunan UIN Jakarta.
- Imbron, I, and I B Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. repository.penerbitwidina.com.
- Lestari, S E. 2019. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan Banten." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma..*
- Leuhery, F. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku." *Jurnal Sosoq*.
- Lubis, A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
- Maghfiroh, A. 2021. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Monica, S, and A S Dewi. 2019. "Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan Di Bursa Efek Indonesia."

- Nilasari, S, H Fitria, and R Rohana. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Attractive: Innovative Education* <https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/view/72>.
- Ningrum, E. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea*.
- Nurhalim, N, M Z A Saputra, N S Ningsih, and ... 2023. "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan." *Jurnal Pendidikan*
- Nurlan, F. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. books.google.com.
- Palupi, R. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Uptd Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten
- Putri, d. 2021. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada smp negeri di kabupaten agam
- Rahmah, A K. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo." *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.
- Renjani, S P. 2022. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja, Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja
- Rifa'i, M. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area." *Manajemen Pendidikan dan Keislaman (HIJRI)*.
- Rupianti, N K I. 2023. Pengaruh komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bpr
- Saputra, A. 2020. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. books.google.com.
- Sholihah, S M, N Y Aditiya, E S Evani, and ... 2023. "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi*
- Subasman, I, and R R Aliyyah. 2024. Desain kuesioner penelitian. books.google.com.
- Susilawati, E. "Pengertian Komunikasi Interpersonal." Komunikasi pendidikan.
- Swarjana, I K, and M P H SKM. 2022. Populasi-Sampel, Teknik Sampling & bias Dalam Penelitian. books.google.com.
- Syahputri, A Z, F Della Fallenia, and ... 2023. "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif."
- Ulfa, I, R M Pd, and M P Maisuhetni. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di SMAN 2 Dumai."

Umiyati, H, and J D I Sandi. 2017. "Populasi Dan Teknik Sampel."

Uyun, N. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia."

Yusuf, n b. 2018. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cerme.