

## The Influence Of Leadership And Communication On Employee Work Discipline At The Department Of Cooperatives, Small And Medium Enterprises, Industry And Trade In Medan City

### Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan

Resti Alvi Syahri <sup>1)</sup>, Muhammad Yalzamul Insan <sup>2)</sup>, Samrin <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup> *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*  
 Email: <sup>1)</sup> [restialvis8@gmail.com](mailto:restialvis8@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [17 Januari 2026]  
 Revised [28 April 2026]  
 Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Leadership, Communication and Wwork Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,711 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji secara simultan dengan nilai dari F hitung sebesar 18,817 yang lebih besar dari 3,14 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the Influence of Leadership and Communication on Employee Work Discipline at the Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade Office of Medan City. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 23 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 69 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results showed that the t-value of 4.041 > t-table of 1.99 with a significant value of 0.000 < 0.05, so the hypothesis  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that leadership has a positive and significant effect partially on employee work discipline. The test results show a calculated t value of 2.711 > t table of 1.99 with a significant value of 0.009 < 0.05, so the hypothesis  $H_2$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that communication has a positive and significant partial effect on employee work discipline. The results of the simultaneous test with a calculated F value of 18.817 which is greater than 3.14 and a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 so it can be concluded that leadership and communication have a significant effect simultaneously on employee work discipline.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi efektif dalam mengelola sumber daya manusia.

Tujuan dari pengembangan SDM yaitu mempertinggi disiplin kerja karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020). *Employees are assets and function as capital (non-material/non-financial) in a business organization which can be realized into real physical and non-physical potential in realizing the existence of the organization* (Insan et al, 2024).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan tingkat profesionalitas kerja yang baik di dalam perusahaan.

Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat sikap disiplin yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi.

Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2020) disiplin adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi persentasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Sutrisno (2021) indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari absensi, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis. Indikator absesnsi yaitu ketepatan waktu pegawai dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah. Indikator ketaatan pada peraturan yaitu ketaatan ketaatan terhadap segala peraturan yang ada diperusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

Indikator ketaatan pada standar kerja yaitu pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. Indikator tingkat kewaspadaan tinggi yaitu setiap pegawai harus memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja sehingga pegawai memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan pegawai tersebut. Adapun indikator bekerja etis meliputi karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Menurut Sutrisno (2021) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya yaitu kepemimpinan yang ada di perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Ramadhan et al, 2023). Dengan adanya pemimpin yang efektif diharapkan pegawai dapat mendorong pegawainya dalam mengikuti aturan kedisiplinan untuk mencapai target kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Menurut Rivai (2021) kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Siagian (2021) indikator keberhasilan kepemimpinan yaitu iklim saling mempercayai yaitu hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap- harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.

Indikator kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat dari indikator penghargaan terhadap ide bawahan yaitu pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya. Indikator memperhitungkan perasaan para bawahan, indikator perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, indikator mengakui status para bawahan secara tepat dan proporsional dan indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam meyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpindengan bawahan akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2021) faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu komunikasi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2021) indikator untuk mengukur efektifitas komunikasi yaitu pemahaman aitu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

Indikator kesenangan yaitu suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik. Indikator pengaruh pada sikap yaitu mempengaruhi sikap seseorang. Indikator hubungan yang makin baik yaitu komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Indikator tindakan yaitu komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah,

Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang berperan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di Kota Medan. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan memiliki target kinerja yang ditetapkan untuk dicapai setiap tahunnya agar dapat mencapai tujuan dari Dinas terkait berupa visi dan misi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Koperasi Kecil dan Menengah Kota Medan merujuk kepada hasil analisis terhadap pencapaian kinerja.

Adapun fenomena masalah yang ada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan yaitu pencapaian target kerja belum optimal dilihat dari iklim usaha bagi koperasi dan UMKM belum cukup kondusif, terutama kurangnya pemahaman dalam perizinan bagi UMKM. Kedisiplinan dalam menerapkan manajerial yang profesional di lingkup usaha UMKM dan koperasi masih minim. Sehingga seringkali pernjajalan UMKM tidak berlangsung lama. Peneliti melakukan pra survey untuk melihat permasalahan yang ada di Dinas terkait terhadap 20 orang pegawai. Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat dilihat beberapa permasalahan yang ada di kantor tersebut yaitu pegawai tidak sepenuhnya bekerja dengan mengikuti aturan kedisiplinan secara baik. Peneliti melihat permasalahan terkait dengan pimpinan yang tidak fektif memberikan pengawasan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai mengatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja sering mengalami kendala.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2021) disiplin adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Nitsemito (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### Kepemimpinan

Menurut Siagian (2020) kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Menurut Rivai (2021) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

### Komunikasi

Robbins dan Judge (2021) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahannya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standard.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Menurut (Sugiyono, 2021) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan yang berjumlah 69 orang. Menurut Arikunto (2021) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020) apabila data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian memiliki kemiripan dengan artikel atau penelitian sebelumnya, maka temuan tersebut dianggap sah secara ilmiah.

**Tabel 1. Uji Validitas Data**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.514	0,3	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.382		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.333		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.435		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.562		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.482		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.561		Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.657		Valid
	X <sub>1.9</sub>	0.521		Valid
	X <sub>1.10</sub>	0.510		Valid
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.624	0,3	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.586		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.710		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.664		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.648		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.767		Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.547		Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.633		Valid
	X <sub>2.9</sub>	0.442		Valid
	X <sub>2.10</sub>	0.624		Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0.487	0,3	Valid
	Y.2	0.728		Valid
	Y.3	0.635		Valid
	Y.4	0.674		Valid
	Y.5	0.487		Valid
	Y.6	0.694		Valid
	Y.7	0.617		Valid
	Y.8	0.678		Valid
	Y.9	0.641		Valid
	Y.10	0.546		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

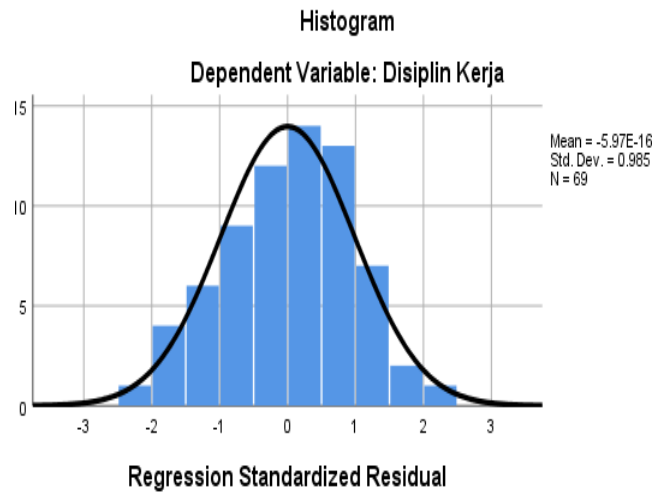
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,815	10
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,887	10
Disiplin Kerja (Y)	0,884	10

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

## Uji Normalitas

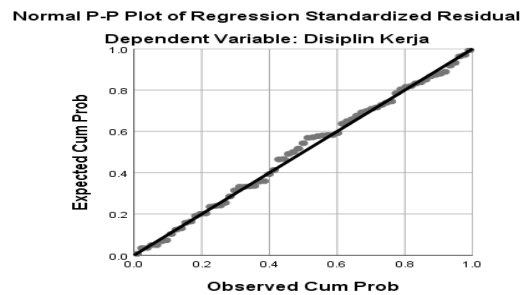
**Gambar 1. Uji Histogram**



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar histogram, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Gambar 2. Uji PP Plot**



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.99990045
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.036
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2020).

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.853	1,173
Komunikasi	.853	1,173

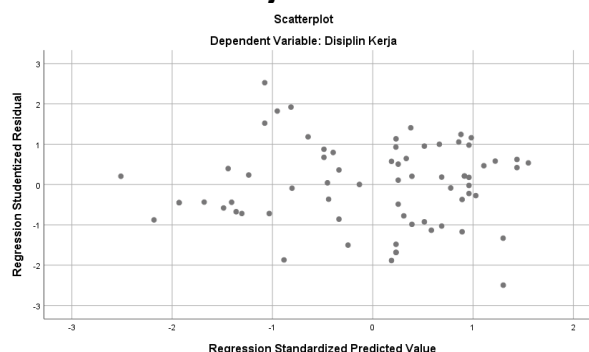
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2021) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

**Gambar 3. Uji Heterokedesitas**



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.685	4.251	
	Kepemimpinan	0.472	0.117	0.430
	Komunikasi	0.258	0.095	0.288

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

## Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.685	4.251		1.808	0.075	
Kepemimpinan	0.472	0.117	0.430	4.041	0.000	
Komunikasi	0.258	0.095	0.288	2.711	0.009	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

- Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.
- Hasil pengujian untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,711 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

## Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.314	2	484.657	18.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1699.932	66	25.757		
	Total	2669.246	68			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant) Kepemimpinan dan Komunikasi

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 18,817 yang lebih besar dari 3,14 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja.

## Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.344	5.075

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant) Kepemimpinan dan Komunikasi

Sumber : Output SPSS ver 23

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,344 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 34,4% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan komunikasi sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat maka dapat menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai sebesar 0,472, dengan kata lain ketika ada peningkatan kepemimpinan dengan indikator, iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan maka disiplin kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Permana, 2021) dan (Ningsih, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena pemimpin memiliki peran langsung dalam membentuk sikap, perilaku, dan budaya kerja di lingkungan organisasi. Pegawai cenderung meniru perilaku pemimpinnya, jika pemimpin menunjukkan kedisiplinan seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab maka pegawai akan terdorong untuk bersikap sama. Sebaliknya, pemimpin yang tidak disiplin akan melemahkan disiplin kerja bawahan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,711 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi meningkat maka dapat menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai sebesar 0,258, dengan kata lain ketika ada peningkatan komunikasi dengan indikator, iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan maka disiplin kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Gresida dan Utama, 2019) dan (Lestari et al, 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena melalui komunikasi, organisasi dapat menyampaikan aturan, harapan, dan nilai kerja secara jelas sehingga pegawai memahami dan mematuinya. Komunikasi yang efektif memastikan pegawai memahami peraturan, prosedur, jam kerja, dan target yang harus dicapai. Ketidakjelasan informasi sering menjadi penyebab pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan atau kesalahan kerja.

### Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 18,817 yang lebih besar dari 3,14 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan dan komunikasi akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja.

Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karena keduanya merupakan faktor utama yang membentuk perilaku, sikap, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan dan mengendalikan perilaku pegawai. Komunikasi yang baik mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan rasa tanggung jawab, sehingga pegawai lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,711 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.

3. Hasil uji secara simultan dengan nilai dari F hitung sebesar 18,817 yang lebih besar dari 3,14 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.

## Saran

1. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel kepemimpinan maka disarankan kepada Pimpinan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan perlu mendorong komunikasi yang terbuka dan partisipatif dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, saran, maupun masukan secara rutin, baik melalui rapat koordinasi, forum diskusi, maupun mekanisme tertulis.
2. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel komunikasi maka disarankan kepada Dinas perlu menyediakan mekanisme pelaporan kendala kerja yang jelas, mudah diakses, dan terstruktur, baik melalui rapat rutin, grup kerja resmi, maupun sistem pelaporan digital, agar setiap permasalahan pegawai dapat segera diketahui oleh pimpinan.
3. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel disiplin kerja maka disarankan Dinas untuk menegakkan peraturan kedisiplinan jam kerja secara tegas dan adil sesuai ketentuan yang berlaku, disertai dengan pemberian sanksi yang jelas bagi pegawai yang sering datang terlambat, sehingga menimbulkan efek jera dan rasa keadilan bagi seluruh pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gresida dan Utama (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Insan, M, Y., Batubara, S,S dan Afriansa, F (2024). Exploring the Relationship Between Work Ability, Discipline, and Employee Productivity. *International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*
- Lestari, N, K., Rihana,I,G., Putra,B,N (2023). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. *Jurnal Emas*
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2021). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Ningsih (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Permana (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan KotaTasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Ramadhan, H. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). Analysis of leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 569-575.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rusiadi., Subiantoro dan Hidayat, R (2020). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.

- Siagian, Sondang P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana. Firmindari