

The Influence Of Leadership, Work Morale, And Work Environment On Employee Work Discipline At The Department Of Cooperatives, Industry, And Trade In Medan City

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

Esha Syahputri ¹⁾; Wilchan Robain ²⁾; Abdi Setiawan ³⁾
^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
 Email: ¹ elsasyahputri15@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Januari 2026]
 Revised [15 April 2026]
 Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Leadership, Work Morale, Work Environment.

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



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. 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 kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,999 > t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,607 > t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,391 < t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari nilai dari F hitung sebesar 13,368 yang lebih besar dari 2,74 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze leadership, work spirit and work environment on work discipline. 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 of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee work discipline at the Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade Office of Medan City seen from the results of data processing with a t-value of 3.999 > t-table of 1.99 with a significant value of 0.000 < 0.05, then the hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected. Work morale has a positive and significant effect on employee work discipline at the Medan City Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry, and Trade Office, as seen from the data processing results. The calculated t-value is 2.607 > t-table of 1.99 with a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected. The work environment does not significantly influence employee work discipline at the Medan City Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry, and Trade Office, as seen from the data processing results. The calculated t-value is 1.391 < t-table of 1.99 with a significance value of 0.000 > 0.05. Leadership, work morale, and the work environment simultaneously significantly influence employee work discipline at the Medan City Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry, and Trade Office, as seen from the calculated F-value of 13.368, which is greater than 2.74 and a significance value of 0.000 less than 0.05.

PENDAHULUAN

Pegawai adalah sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitarnya, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan kerja

aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil baik berstatus honor maupun ASN seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN. 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 (2021) 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 absensi 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 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 karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja sehingga karyawan 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.

Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. 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. Dalam setiap korporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang visioner. 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 diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membina dan bahkan memberikan penghargaan maupun hukuman dengan maksud agar seseorang mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien (Setiawan et al, 2021). Kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill. Secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif. (Robain dan Harianto, 2023). 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 menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan akan tercapai. Menurut Sutrisno (2021) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Sutrisno, 2021). Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2020) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi

yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu lingkungan kerja (Sutrisno, 2021). Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2021). Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021). Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di 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 pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai. Adapun hasil pra survey tersebut dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan yaitu pegawai tidak sepenuhnya dapat mematuhi aturan kedisiplinan secara baik dala, bekerja. Adapun permasalahan terkait dengan kepemimpinan yaitu kepemimpinan tidak efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor. Pegawai memiliki tingkat semangat kerja yang rendah dalam mencapai hasil kerja yang telah direncanakan. Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan tidak sepenuhnya mendukung pegawai dalam bekerja karena kurangnya dukungan pimpinan kepada pegawainya.

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. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi persentasi kerja yang dapat dicapai.

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2021) gaya 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.

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2021) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2021).

METODE PENELITIAN

Manullang dan Pakpahan (2021) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma asosiatif. 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 analisis data menggunakan teknik statistik akan dilakukan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Versi 23.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.514	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.382		Valid
	X _{1.3}	0.333		Valid
	X _{1.4}	0.435		Valid
	X _{1.5}	0.562		Valid
	X _{1.6}	0.482		Valid
	X _{1.7}	0.561		Valid
	X _{1.8}	0.657		Valid
	X _{1.9}	0.521		Valid
	X _{1.10}	0.510		Valid
Semangat Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.624	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.586		Valid
	X _{2.3}	0.710		Valid
	X _{2.4}	0.664		Valid
	X _{2.5}	0.648		Valid
	X _{2.6}	0.767		Valid
	X _{2.7}	0.547		Valid
	X _{2.8}	0.633		Valid
	X _{2.9}	0.442		Valid
	X _{2.10}	0.624		Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.433	0,3	Valid
	X _{3.2}	0.363		Valid
	X _{3.3}	0.381		Valid
	X _{3.4}	0.556		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

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

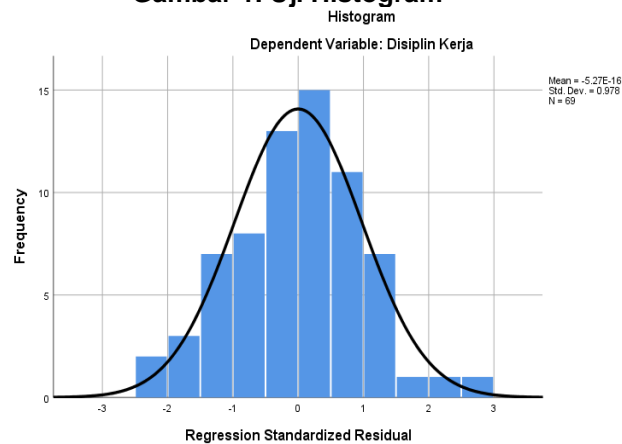
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,815	10
Semangat Kerja	0,887	10
Lingkungan Kerja	0,649	4
Disiplin Kerja	0,884	10

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

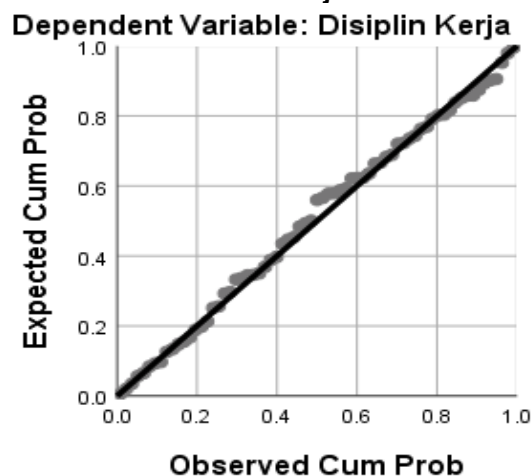
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : *Output* SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, 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

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92705947
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Multikolineritas

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

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.851	1,175
Semangat Kerja	.847	1,181
Lingkungan Kerja	.986	1,104

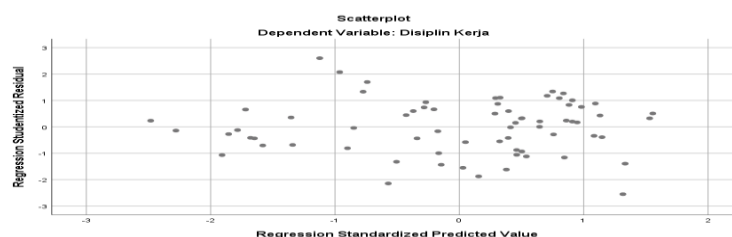
Sumber : Output SPSS ver 23

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 multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji PP Plot



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)	3.922	5.013	
	Kepemimpinan	0.465	0.116	0.423
	Semangat Kerja	0.247	0.095	0.276
	Lingkungan Kerja	0.338	0.243	0.137

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.922	5.013		0.782	0.437
Kepemimpinan	0.465	0.116	0.423	3.999	0.000
Semangat Kerja	0.247	0.095	0.276	2.607	0.011
Lingkungan Kerja	0.338	0.243	0.137	1.391	0.169

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji F

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

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.484	3	339.495	13.368	.000 ^b
	Residual	1650.762	65	25.396		
	Total	2669.246	68			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja,

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 13,368 yang lebih besar dari 2,74 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 artinya kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja.

Uji R² (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	.618 ^a	.382	.353	5.039

Predictors: Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,353 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 35,3% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 64,7% 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 3,999 > 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 0,465, dengan kata lain ketika ada peningkatan kepemimpinan dengan indikator, iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhatikan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dan memperhatikan 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 disiplin kerja pegawai dan berperan dalam mengontrol perilaku kerja pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,607 > t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa jika variable semangat kerja meningkat maka dapat menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai sebesar 0,247, dengan kata lain ketika ada peningkatan semangat kerja dengan indikator produktivitas, tingkat absensi, kesalahan, antusias dan inisiatif. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Gresida dan Utama, 2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap antusias, komitmen, serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk mematuhi aturan, jam kerja, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,391 < t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05, maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Hanifan dan Dihan, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja. Disiplin kerja lebih bersumber dari faktor internal individu, seperti kesadaran pribadi, tanggung jawab, nilai kerja, dan

komitmen terhadap aturan organisasi. Pegawai yang telah memiliki standar disiplin yang kuat akan tetap mematuhi peraturan kerja meskipun lingkungan kerja kurang mendukung.

Pengaruh Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 13,368 yang lebih besar dari 2,74 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 artinya kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan masih rendahnya Tingkat disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 maka disarankan bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan meliputi :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,999 > t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,607 > t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari hasil pengolahan data dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,391 < t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05.
4. Kepemimpinan, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dilihat dari nilai dari F hitung sebesar 13,368 yang lebih besar dari 2,74 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berikut Adalah saran yang diberikan kepada pihak Pimpinan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan yaitu:

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 kepemimpinan yang 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 semangat kerja maka disarankan kepada Dinas untuk meningkatkan semangat kerja melalui inisiatif pegawai yang peduli untuk saling membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel lingkungan kerja non fisik maka disarankan kepada Dinas perlu lebih hadir secara langsung dalam proses kerja pegawai, baik melalui pendampingan, supervisi lapangan, maupun komunikasi intensif, agar pegawai merasa diperhatikan dan didukung.
4. 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

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Gresida dan Utama (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Hanifan, P, D dan Dihan, F, N (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- 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*.
- Rivai, Z. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7*. Raja Grafindo Persada.
- Robain, W dan Harianto (2023). Perspektif Manajemen Syariah Melalui Kepemimpinan dan Pengelolaan Aset Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Trends Economics and Accounting Researcht*.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, A., Noor, T dan Suryana, S (Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*.
- Siagian, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Sutrisno (2021). *Manajemen Sumber Daya*