



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK SUMUT KANTOR CABANG  
KAMPUNG LALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Menejemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD ALDIANSYAH**  
NPM.1915310823

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT  
KANTOR CABANG KAMPUNG LALANG

NAMA : MUHAMMAD ALDIANSYAH  
N.P.M : 1915310823  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

**DIKETAHUI**

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Dr Muhammad Alfahmi, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rifky Budi Setiawan, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aldiansyah  
NPM : 1915310823  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, MEI 2024  
Yang membuat pernyataan



Muhammad Aldiansyah  
NPM. 1915310823

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD ALDIANSYAH  
NPM : 1915310823  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA  
TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT  
KANTOR CABANG KAMPUNG LALANG

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Proposal ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya proposal melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Muhammad Aldiansyah  
NPM. 1915310823

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Analisis Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 30 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan. Analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,069, sehingga  $t_{hitung} 1,896 < t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,069 > 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan Kerja Sama Tim berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan. Analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,224 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 4,224 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan. Analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,518 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja

## **ABSTRACT**

*This research aims to test and find out more clearly how to analyze leadership style, teamwork and communication on employee work discipline at the North Sumatra Bank, Kampung Lalang Branch, Medan City. This research used a quantitative method involving 30 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained was analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS program. The results of the quantitative analysis show that the multiple linear regression analysis via the t-test is positive with a tcount value of 2.373 while ttable is 2.05 and is significant at 0.025, so that tcount is  $2.373 > ttable 2.05$  and is significant  $0.025 < 0.05$ , so H1 is accepted and H0 is rejected, which states that leadership style has a partially positive and significant effect on employee work discipline at Bank Sumut, Kampung Lalang Branch, Medan City. Multiple linear regression analysis using the t-test which has a positive sign with a tcount of 1.896 while ttable is 2.05 and is significant at 0.069, so that tcount is  $1.896 < ttable 2.05$  and is significant  $0.069 > 0.05$ , then H2 is rejected and H0 is accepted, which stated that Teamwork had a partially insignificant effect on employee work discipline at the North Sumatra Bank, Kampung Lalang Branch, Medan City. Multiple linear regression analysis using the t-test which has a negative sign with a tcount value of 4.224 while ttable is 2.05 and is significant at 0.025, so that tcount is  $4.224 > ttable 2.05$  and is significant  $0.000 < 0.05$ , then H3 is accepted and H0 is rejected, which states that work motivation has a partially positive and significant effect on employee work discipline at Bank Sumut, Kampung Lalang Branch, Medan City. Multiple linear regression analysis via the F-test has a positive sign with an Fcount value of 73.518 while the Ftable is 2.98. The probability of significance is much smaller than 0.05, namely 0.000, so the regression model can be said that simultaneously in this study, leadership style, teamwork and communication simultaneously have a significant effect on employee work discipline at the North Sumatra Bank, Kampung Lalang Branch, Medan City.*

**Keywords: Leadership Style, Teamwork, Communication and Work Discipline**

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

**“Tetaplah berbuat baik meskipun kamu tidak diperlakukan dengan baik“  
Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:**

- Kedua orang tuaku dan saudari ku terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar bias

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang”**.

Penulis menyadari selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, petunjuk, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya khususnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr.E.Rusiadi,S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A.,M.Sc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
4. Bapak Dr.Muhammad Alfahmi,S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rifky Budi Setiawan,S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses

penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Terima kasih kepada pimpinan Bank Sumut Kota Medan yang memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Dan akhirnya semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi pengetahuan.

Medan, MEI 2024

(Muhammad Aldiansyah)  
NPM.1915310823

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	12
1. Identifikasi Masalah.....	12
2. Batasan Masalah .....	13
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	16
1. Disiplin Kerja .....	16
2. Gaya Kepemimpinan.....	20
3. Kerjasama Tim .....	27
4. Komunikasi .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
1. Tempat Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian .....	42
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
1. Variabel Penelitian .....	43
2. Definisi Operasional.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44

1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
3. Jenis dan Sumber Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Skala Pengukuran Variabel.....	47
G. Teknik Analisa Data.....	48
1. Uji Kualitas Data.....	48
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	48
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	48
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinearitas.....	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	52
4. Uji Hipotesis.....	52
a. Uji Parsial (Uji t).....	53
b. Uji Simultan (Uji F).....	54
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
a. Sejarah Singkat PT Bank Sumut.....	57
b. Visi dan Misi.....	59
c. Struktur Organisasi.....	59
d. <i>Job Description</i> .....	60
2. Karakteristik Responden.....	62
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	65
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	69
a. Pengujian Validitas.....	69
b. Pengujian Reliabilitas.....	72
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas Data.....	74
b. Uji Multikolinieritas.....	76
c. Uji Heterokedesitas.....	77
6. Regresi Linier Berganda.....	78
7. Uji Hipotesis.....	79
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	79
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	81
c. Koefisien Determinasi.....	83
B. Pembahasan	
1. Hipotesis 1.....	83
2. Hipotesis 2.....	84
3. Hipotesis 3.....	85
4. Hipotesis 4.....	86

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	90
--------------------	----

B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Tabel Data Absesnsi Karyawan .....	7
Tabel 1.2 Penilaian Kualitas Kerja Karyawan Bank Sumut Kota Medan .....	6
Tabel 1.3 Pra Survei Kinerja Pegawai .....	8
Tabel 1.4 Pra Survei Kepemimpinan .....	9
Tabel 1.5 Pra Survei Kerja Tim .....	10
Tabel 1.6 Pra Survei Komunikasi .....	11
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	37
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	43
Tabel 3.3 Populasi Penelitian .....	44
Tabel 3.4 Intsrumen Skala <i>Likert</i> .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Usia .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan .....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Status Pernikahan .....	64
Tabel 4.5 Karakteristik Lama Bekerja .....	65
Tabel 4.6 Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.7 Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan .....	67
Tabel 4.8 Jawaban Responden pada Variabel Kerja Sama Tim .....	68
Tabel 4.9 Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi .....	68
Tabel 4.10 Uji Validitas Data Disiplin Kerja .....	70
Tabel 4.12 Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan .....	70
Tabel 4.13 Uji Validitas Data Kerja Sama Tim .....	71
Tabel 4.14 Uji Validitas Data Komunikasi .....	71
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja .....	72
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Data Gaya Kepemimpinan .....	73
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Data Kerja Sama Tim .....	73
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Data Komunikasi .....	73
Tabel 4.19 Uji Kolmogorov Smirnov .....	76
Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 4.21 Regresi Linier Berganda .....	78
Tabel 4.22 Uji Parsial .....	80
Tabel 4.23 Uji Simultan .....	82
Tabel 4.24 Koefisien Determinasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	71
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	87
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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.

Biasanya, pengembangan SDM akan meningkatkan 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 (2019:80).

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.

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang, yang merupakan salah satu bank pembangunan daerah bersifat devisa didirikan pada tanggal 4 November 1961. Manajemen perusahaan berupaya untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Salah satu penilaian indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui penilaian disiplin kerja karyawan.

Bank Sumut adalah salah satu bank milik pemerintah daerah Kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan kembali dana ke masyarakat, dan memberikan pelayanan produk dan jasa lainnya. Aspek disiplin karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam penerapannya setiap kantor pasti berbeda-beda dalam tingkat kedisiplinannya dan bagaimana sanksi yang diberikan untuk karyawan yang kurang disiplin.

Tujuan Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang 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 (2018) 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 (2018:94) 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.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2018:99) 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 karyawan 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.

Dalam pekerjaannya bank Sumut Cabang Kampung Lalang harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud disini adalah karyawan, dalam suatu perusahaan pasti ada seorang pemimpin yang memimpin karyawan karena tanpa danya pemimpin karyawan akan bekerja tanpa arah dan tidak ada tujuan, di dalam Bank Sumut sendiri ada aturan tentang pemimpin yaitu disetiap unit atau kantor-kantor Bank Sumut selalu terjadi pergantian pemimpin setiap satu tahun sekali atau dua tahun paling maksimal memimpin disuatu kantor. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas hasil kerja karyawan.

Menurut Sutriso (2018:97) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. 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 targert kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Sistem pekerjaan di bank Sumut Cabang Kampung Lalang membutuhkan erja sama tim yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta tingkat disiplin kerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional perbankan sehingga dibutuhkan komunikasi diperlukan dalam setiap proses kerja di perbankan.

Menurut Rivai (2019:48) 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. Menurut Siagian (2019:91) indikator keberhasilan gaya kepemimpinan yaitu iklim saling mempercayai yaitu hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan 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 menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2018:97) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu kerjasama tim. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2018) kerja tim (*team work*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Arifin (2018:88) *team work* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi

yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arifin (2018:90) beberapa indikator kerjasama tim yaitu dilihat dari tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan, indikator saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi. Indikator pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas. Dan indikator komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerja tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2018:97) faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu komunikasi. Robbins dan Judge (2018:90) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya 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 (2018:94) indikator untuk mengukur efektifitas komunikasi yaitu pemahaman akan 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.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Berikut adalah data yang menjelaskan tingkat disiplin kerja karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang.

**Tabel 1.1 Tabel Data Absesnsi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Daftar ketidak hadiran					Jumlah Terlambat
			Absen	Ijin	Cuti	Sakit	Tidak Hadir	
Januari	30	20	-	8	9	8	12	12
Februari	30	20	-	8	21	-	13	24
Maret	30	20	-	1	21	-	10	10
April	30	20	8	7	15	2	11	8
Mei	30	20	5	20	11	2	12	9
Juni	30	20	9	21	23	14	10	14
Juli	30	20	30	30	30	30	9	8
Agustus	30	20	30	30	30	30	11	12
September	30	20	30	30	30	30	14	14
Oktober	30	20	30	30	30	30	11	17
November	30	20	30	30	30	30	12	21
Desember	30	20	30	30	30	30	10	24

*Sumber : PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang (2024)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat absensi karyawan selama kurun waktu satu tahun. Dapat dilihat bahwa selama tingkat absensi

karyawan cukup tinggi dapat dilihat dari jumlah keterlambatan kerja karyawan. Untuk melihat tingkat disiplin kerja karyawan maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan yang ada di perusahaan sebagai berikut ini :

**Tabel 1.2 Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu	7	47%	8	53%	15	100%
2	Pegawai tidak keluar kantor pada saat jam kerja	7	47%	8	53%	15	100%
3	Pegawai mampu bekerja dengan teliti	6	40%	9	60%	15	100%

*Sumber : Diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja perusahaan dimana ada sebanyak 47% karyawan yang hadir tepat waktu sedangkan 53% lainnya tidak hadir tepat waktu. Sebanyak 53% karyawan masih banyak yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan 60% karyawan belum mampu bekerja dengan teliti. Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar tingkat disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan.

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. Kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan karena pemimpin menjadi teladan bagi kaaryawannya dalam meningkatkan disiplin kerja.

Untuk mengukur efektifitas kepemimpinan peneliti telah melakukan pra survei kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah:

Tabel 1.3 Pra Survei Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kemampuan Memimpin</b>							
1	Pimpinan mampu memimpin anggota dengan baik.	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
<b>Kemampuan Memotivasi</b>							
2	Pimpinan dapat memotivasi anggota kerayawannya dengan baik	7	46,6%	8	53,3%	15	100%
<b>Kemampuan Komunikasi</b>							
3	Pimpinan dapat menyampaikan pesan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.	7	46,6%	8	53,3%	15	100%
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>							
4	Pimpinan dapat mengendalikan sikap dari perilaku bawahannya dengan baik	8	53,3%	7	46,6%	15	100%

Sumber: Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 pada pra survei kepemimpinan menjelaskan bahwa pada indikator kemampuan memimpin ada sebanyak 33,33% responden menyatakan pimpinan mampu memimpin sedangkan 66,67% selebihnya menyatakan tidak mampu memimpin dengan baik. Pada indikator kemampuan memotivasi ada sebanyak 46,6% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sedangkan 53,3% lainnya beranggapan tidak dapat mendorong motivasi kerja pegawai.

Pada indikator kemampuan komunikasi ada sebanyak 46,6% pegawai beranggapan bahwa pimpinan mampu berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya sedangjan 53,3% lainnya beranggapan belum mampu. Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan adasebanyak 53,3% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu mengendalikan perilaku bawahannya sedangkan 46,6% lainnya beranggapan tidak mampu mengendalikan bawahannya. Berdasarkan pada observasi mengenai kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pimpinan dapat memicu rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Semakin baik kerja tim maka semakin cepat pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perusahaan namun sebaliknya apabila kerja tim kurang baik dapat berdampak pada pencapaian kerja yang menurun dan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan kerja tim yang ada maka peneliti melakukan pra survei dengan membagikan angket pada 30 orang karyawan.

Berdasarkan pada pra survei terkait dengan persepsi karyawan terhadap kerja tim di perusahaan terdapat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Kerja Tim**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan secara bersama.	6	40%	9	60%	15	100%
2	Karyawan dapat bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan	5	33,33%	10	66,67%	15	100 %
3	Karyawan mengarahkan kemampuannya secara baik di dalam tim.	6	40%	9	60%	15	100 %
4	Karyawan dapat bekerja secara tim dengan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan.	7	46,6%	8	53,3%	15	100%

*Sumber : Diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui mengenai pernyataan kerja tim di dalam perusahaan. Pada indikator tanggung jawab sebagian besar karyawan merasa belum bertanggung jawab sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Pada indikator kontribusi sebagian besar karyawan merasa belum bekerja secara tim untuk memberikan kontribusi yang maksimal

pada perusahaan. Sebagian besar karyawan juga merasa bahwa kemampuannya belum dikerahkan secara utuh di dalam tim. Pada pernyataan kerja secara tim mereka merasa komunikasi di dalam tim belum dilakukan secara efektif. Dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar karyawan belum dapat bekerja efektif di dalam tim.

Robbins dan Judge (2018) 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. Untuk mengukur efektifitas komunikasi peneliti telah melakukan pra survei kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.5 Pra Survei Komunikasi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Pemahaman</b>							
1	Saya paham atas setiap pesan yang disampaikan oleh atasan.	6	40%	9	60%	15	100%
<b>Kesenangan</b>							
2	Saya merasa komunikasi yang menyenangkan di dalam kantor.	7	46,6%	8	53,3%	15	100%
<b>Pengaruh pada sikap</b>							
3	Saya merasa bahwa komunikasi yang disampaikan oleh atasan diikuti oleh bawahan	6	40%	9	60%	15	100%
<b>Hubungan yang Baik</b>							
4	Saya merasa hubungan komunikasi sangat lancar di dalam kantor	6	40%	9	60%	15	100%

Sember:Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan komunikasi di perusahaan. Pada indikator pemahaman sebanyak 40% responden merasa paham atas pesan yang disampaikan atasan sedangkan 60% merasa tidak memahami isi pesan aasan. Pada indikator kesenangan ada sebanyak 46,6% responden merasa bahwa komunikasi di kantor sangat menyenangkan sedangkan

53,3% merasa tidak merasa ada kesenangan dalam komunikasi. Pada indikator pengaruh pada sikap bahwasannya ada sebanyak 40% responden merasa mengikuti perintah atasan sedangkan sisanya 60% merasa tidak terlalu mengikuti perintah atasan. Sebanyak 40% responden merasa hubungan komunikasi yang lancar sedangkan 60% lainnya merasa tidak. Dapat disimpulkan bahwasannya komunikasi yang ada di kantor kurang efektif sehingga dapat menghambat kerja sama di kantor.

Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul: **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi sebagai berikut :

- a. Karyawan tidak sepenuhnya patuh mengikuti aturan kedisiplinan secara baik.
- b. Pimpinan tidak mengoptimalkan pengawasan secara efektif pada bawahannya.
- c. Karayawan tidak dapat bekerja sama dengan baik di perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat disiplin kerja.
- d. Karyawan mengatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja sering mengalami kendala.

### **2. Batasan Masalah**

Peneliti hanya membatasi tentang Analisis Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Sumut

Cabang Kampung Lalang. Penelitian ini juga hanya berfokus kepada karyawan Bank Sumut yang berjumlah 30 orang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Organisasi**

Setelah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi terhadap disiplin kerja, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi pemimpin Bank Sumut Kota Medan.

### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini akan membantu menambah wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi.

### **c. Bagi peneliti berikutnya**

Penelitian ini akan menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa dan peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Permana (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang”. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Komunikasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.

### **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sedangkan penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.

### **4. Jumlah Sampel**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 54 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk pegawai dan untuk organisasi maupun 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 (2018:94) 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 (2018:85) 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.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Siswanto (2018:46) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Nitsemito (2018:90) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Mangkunegara (2019) menambahkan disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian oleh pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu kunci kesuksesan bagi organisasi maupun perusahaan adalah disiplin kerja yang baik. Sikap disiplin yang tertanam dalam diri pegawai akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Jenis-jenis Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2019:63) ada dua bentuk disiplin kerja yang ada pada diri pegawai, yaitu :

### **c. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018:97) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Kepemimpinan

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat berperan penting pada terlaksananya kedisiplinan di perusahaan

2) Peraturan

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

3) Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku

4) Ketegasan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

5) Kerjasama Tim

Cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik

6) Pengawasan

Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

7) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018:100) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator disiplin kerja diantaranya yang digunakan dalam

penelitian ini adalah :

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu pegawai dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada peraturan

Ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang ada diperusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

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.

5) Bekerja etis

Pegawai wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja

pegawai di perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan adanya pemimpin yang efektif diharapkan pegawai dapat mendorong pegawainya dalam mencapai target kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Menurut Siagian (2018:89) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

Menurut Rivai (2019:48) 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.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

#### **b. Teori Gaya Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi

pemimpin, atau bagaimana timbulnya seseorang menjadi seorang pemimpin.

1) Teori Sifat

Teori Sifat Menurut Tomy (2018:26) teori ini penekanannya lebih pada sifat sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2) Teori Prilaku

Menurut Tomy (2018:26) teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchart dalam Tomy (2018:27) mengatakan bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4) Teori Jalan Tujuan

Menurut Fred Fiedler dalam Michael (2018:27) nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam

menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

a. Teori Kharismatik

Menurut Tomy (2018:29) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2018;90) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku

bawahan.

- 6) Harapan dan perilaku rekan.

#### **d. Model Kepemimpinan**

Menurut Tati (2018:89) model kepemimpinan terbagi menjadi :

- 1) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

- a) Bersikap selalu melindungi
  - b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
  - c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
  - d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
  - e) Melakukan pengawasan yang ketat.
- 2) Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subjektif akan dipresentasikan menjadi kenyataan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

### 3) Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpaseselalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa.

Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari pegawainya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada pegawainya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

### 4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini

tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

#### 5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

#### **e. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2018:91) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

##### 1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

##### 2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhatikan 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.

### **3. Kerjasama Tim**

#### **a. Pengertian Kerja Tim**

Kerja tim (team work) menurut Lawasi dan Triatmanto (2018:78) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Arifin (2018:88) team work adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Luessier dan Achua (2018:70) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri. Dimensi Kerja tim (Team Work)

Menurut Shane & Von Glinow (2018:60) dimensi kerja tim yang efektif yaitu the five C :

1) *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

2) *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis

3) *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya) secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif)

**b. Dimensi Kerja tim (*Team Work*)**

Menurut Shane & Von Glinow (2018:60) dimensi kerja tim yang efektif yaitu the five C :

4) *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

5) *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis

6) *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya) secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif)

7) *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

8) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

### c. Aspek-Aspek Kerja tim (Team Work)

Menurut Sharma (2018:80) yaitu memaparkan beberapa aspek kerja tim adalah sebagai berikut:

1) Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3) Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4) Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerja tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya. Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

5) Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang

6) Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerja tim.

#### **d. Indikator Kerjasama Tim**

Indikator Kerjasama tim menurut Arivin (2018:91) antara lain :

- 1) Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- 2) Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
- 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.
- 4) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerja tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

### **4. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Robbins dan Judge (2018:90) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Menurut

Sutrisno (2018:83) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Robbins (2018:98) menyebutkan bahwa 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 standar. Menurut Arni (2018:70) mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Berdasarkan pada beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dalam hal penyampaian perintah, informasi.

#### **b. Jenis-Jenis Komunikasi**

Menurut Sutrisno (2018:85) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baikada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

##### 1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seseorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi verbal. Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan

simbol-simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis. Komunikasi verbal merupakan karakteristik khusus dari manusia.

- 2) Komunikasi Nonverbal Komunikasi nonverbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya itu saling bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi nonverbal dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan mengganti komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan maksudnya. Yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan katakata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi nonverbal orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatanberbicara.
- 3) Komunikasi dari atas ke bawah Komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke pegawai lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan

kebijaksanaan organisasi. Pesan atau berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, buletin, pertemuan atau rapat, dan percakapan serta melalui interaksi orang per orang atau kelompok kecil. Salah satu kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau sensor informasi penting yang ditujukan ke para bawahannya. Dengan kata lain, informasi yang diterima para bawahan bisa jadi tidak selengkap aslinya.

- 4) Komunikasi dari atas ke bawah Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke pegawai lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Pesan atau berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, buletin, pertemuan atau rapat, dan percakapan serta melalui interaksi orang per orang atau kelompok kecil
- 5) Komunikasi dari bawah ke atas Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan

keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

6) Komunikasi Lateral atau Horizontal

Komunikasi ini meliputi komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama. Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi lateral, selain membantu koordinasi kegiatan lateral, juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

7) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staff, yaitu bahwa hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staff dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda beda pula.

**c. Hambatan Komunikasi**

Faktor hambatan yang biasanya terjadi dalam proses komunikasi, dapat dibagi dalam 3 Jenis:

1) Hambatan Teknis

Hambatan jenis ini timbul karena lingkungan yang memberikan dampak pencegahan terhadap kelancaran pengiriman dan penerimaan pesan. Dari

sisi teknologi, keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi, akan semakin berkurang dengan adanya temuan baru di bidang teknologi komunikasi dan sistem informasi, sehingga saluran komunikasi dalam media komunikasi dapat diandalkan serta lebih efisien.

## 2) Hambatan Semantik

Gangguan semantik menjadi hambatan dalam proses penyampaian pengertian atau idea secara efektif. Definisi semantik adalah studi atas pengertian, yang diungkapkan lewat bahasa. Suatu pesan yang kurang jelas, akan tetap menjadi tidak jelas bagaimanapun baiknya transmisi. Untuk menghindari mis-komunikasi semacam ini, seorang komunikator harus memilih kata-kata yang tepat dan sesuai dengan karakteristik komunikannya

## 3) Hambatan Manusiawi

Hambatan jenis ini muncul dari masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh orang-orang yang terlibat dalam komunikasi, baik komunikator maupun komunikan. Menurut Cruden dan Sherman, hambatan ini mencakup hambatan yang berasal dari perbedaan individual manusia, seperti perbedaan persepsi, umur, keadaan emosi, status, keterampilan mendengarkan, pencarian informasi, penyaringan informasi. Hambatan yang ditimbulkan oleh iklim psikologis dalam organisasi atau lingkungan sosial dan budaya, seperti suasana dan iklim kerja serta tata nilai yang dianut. Dalam proses komunikasi semua pesan atau informasi yang dikirim akan diterima dengan berbagai perbedaan oleh penerima pesan/informasi, baik karena perbedaan latar belakang, persepsi, budaya

maupun hal lainnya.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Robbins dan Judge (2018:94) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

##### 1) Pemahaman.

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

##### 2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. 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.

##### 3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut

tidaklah efektif.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

**Tabel 2.1**  
**Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Penelitian / thn	Judul Penelitian	Variabel(X)	Variabel (Y)	Teknik Analisis	Hasil
1	Permana (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan KotaTasikmalaya	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Analisis Linier Sederhana	Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai.
2	Ningsih (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Analisis Linier Sederhana	Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kedisiplinan, dengan nilai koefisien korelasi = 0,819 angka ini menunjukkan korelasi

No	Penelitian / thn	Judul Penelitian	Variabel(X)	Variabel (Y)	Teknik Analisis	Hasil
						atau hubungan yang kuat antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan sebesar 86,38%
3	Darwati, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat	gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan demokratis	Disiplin Kerja	Analisis Linier Berganda	Hasil persamaan regresi dari penelitian ini menunjukkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan paternalistik ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) mempunyai nilai pengaruh yang kuat serta arah positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y)
4	Alfizha Ramadhani (2018)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Padapt. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar	Komunikasi	Kinerja	Analisis Linier Sederhana	Hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Hal ini dibuktikan secara matematis melalui uji hipotesis, dimana hasil uji thit ( $6,47$ ) > ttab ( $2,052$ ).
5	Gresida dan Utama (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Komunikasi, Motivasi Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Analisis Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
6	Nikmah, et all (2020)	The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Work Discipline at PT Duta Setia Pratama Cikarang ± Bekasi	Leadership Style, Motivation,	Work Discipline.	Analisis Linier Berganda	Partially the magnitude of the influence of each independent variable on the dependent variable, namely: Leadership Style of 17.7%, and Motivation of 12.4%. Simultaneously, the influence of Leadership Style and Motivation on Work Discipline is 43.8%. T
7	Prasanna, et all (2023)	Testing the Relationship of Leadership Style, Discipline of Work and	Leadership Style, And Organizational Culture	Discipline Of Work	multiple linier regression.	In Summary, The Ideas Of Leadership Style, Work Discipline, And Organisational Culture

No	Penelitian / thn	Judul Penelitian	Variabel(X)	Variabel (Y)	Teknik Analisis	Hasil
		Organisational Culture				Are Interrelated In Their Ability To Impact The Achievement Of Any Given Organization's Goals. Leadership Styles That Are Successful In Building A Culture Of Discipline And Professionalism While Also Promoting Cooperation, Communication, And Innovation Should Be Adopted By Those In Positions Of Authority. Companies Should Make It A Priority To Foster Healthy Cultures That Encourage Creativity, Collaboration, And Respect For One Another Among Their Staff Members,
8	Chorihah, et all (2017)	The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra	s Leadership style, motivation, and employee performance	work discipline	multiple linier regression.	The results of the analysis state that there is a significant influence on Leadership Style, Motivation and Work Discipline together against employee performance. And partially significant influence of Leadership Style against Employee Performance. Meanwhile, Work Motivation and Discipline partially do not have significant effects against Employee Performance.
9	Kusnianto, et all (2022)	Influence Of Leadership Discipline And Vertical Communication On Performance Effectiveness In Uin Rm Said Surakarta Employees	, vertical communication, performance effectiveness	discipline, leadership	multiple linier regression.	Hasil uji hipotesis H1 yaitu kerjasama tim (X1), H2 yaitu motivasi kerja (X2) dan H3 yaitu disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
10	(Alfahmi 2016a)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap semangat karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama	Gaya Kepemimpinan dan kesejahteraan	Smangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian meunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat

No	Penelitian / thn	Judul Penelitian	Variabel(X)	Variabel (Y)	Teknik Analisis	Hasil
						baik secara parsial maupun simultan,
11	(Alfahmi 2016c)	Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan	Pengawasan dan Pelatihan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12	(Alfahmi 2016b)	Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai.	Kedisiplinan dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
13	(Alfahmi 2015b)	Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat	Kedisiplinan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	(Alfahmi 2015a)	Pengaruh disiplin dan gaji terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Bank OCBC, TBK Medan	Disiplin dan Gaji	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan gajisecara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)*

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Menurut Sutrisno (2018:97) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kedisiplinan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi

modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Permana (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya ada peran seorang pemimpin dalam hal pengawasan.

## **2. Pengaruh Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban yang berbeda-beda. Menurut Arifin (2018:88) *team work* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

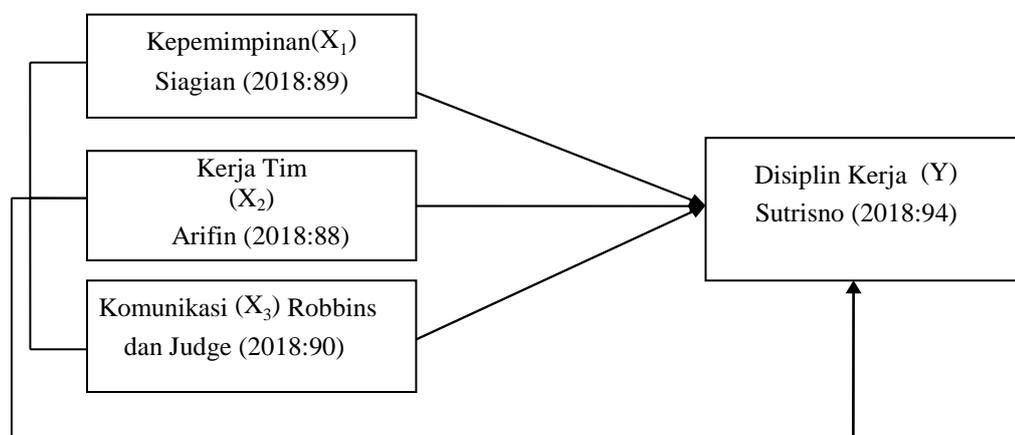
Menurut Sutrisno (2018:97) kerjasama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin baik kerja sama tim maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Gresida dan Utama (2019) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Achua (2018:70) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri.

## **3. Pengaruh Komunikasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Robbins (2018:98) menyebutkan bahwa 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 standar. Menurut Sutrisno (2018:97) komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karyawan yang dapat

berkomunikasi dapat saling bekerja sama dan berkoordinasi dalam penyelesaian pekerjaan menjadi lebih baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian Gresida dan Utama (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Menurut Arni (2017), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)*

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

H2 :Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

H4 : Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih dan apabila ada, seberapa erat hubungannya. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono 2019).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Cabang Kampung Lalang yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.556 AB, RT.00, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2023 sampai bulan Juli 2023, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Maret 2023				April 2023				Mei-Jun 2023				Jul-Des 2023				Jan-Mar 2024				Apr-Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penelitian Proposal																								

No	Kegiatan	Maret 2023				April 2023				Mei-Jun 2023				Jul-Des 2023				Jan-Mar 2024				Apr-Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4	Seminar Proposal																								
5	Persiapan penelitian																								
6	Pengumpulan data																								
7	Pengolahan data																								
8	Analisis dan evaluasi																								
9	Seminar Hasil																								
10	Bimbingan dan revisi																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

## C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Disiplin Kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan cara peneliti dalam menguraikan variabel yang sedang atau akan diteliti. Pada umumnya terdapat berbagai alternatif dalam pengukuran variabel.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	1. Iklim Saling Mempercayai 2. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan (Siagian, 2018:91)	1. Suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. 2. Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. 3. Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin. 4. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan	<i>Likert</i>

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>kerja bagi para bawahannya.</p> <p>5. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya,</p>	
Kerja Tim ( $X_2$ )	<p>1. Tanggung Jawab</p> <p>2. Kontribusi</p> <p>3. Pengarahan</p> <p>4. Komunikasi Efektif (Arivin, 2018:91)</p>	<p>1. Dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan. Kerjasama yang baik antar karyawan.</p> <p>2. Kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.</p> <p>3. Mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas</p> <p>4. Mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas</p>	<i>Likert</i>
Komunikasi ( $X_3$ )	<p>1. Pemahaman</p> <p>2. Kesenangan</p> <p>3. Pengaruh pada sikap</p> <p>4. Hubungan yang makin baik</p> <p>5. Tindakan (Robbins dan Judge, 2018:94)</p>	<p>1. Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.</p> <p>2. Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.</p> <p>3. Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.</p> <p>4. Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.</p> <p>5. Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.</p>	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja ( $Y$ )	<p>1. Absensi</p> <p>2. Ketaatan pada peraturan.</p> <p>3. Ketaatan pada standar kerja.</p> <p>4. Tingkat kewaspadaan tinggi.</p> <p>5. Bekerja etis. (Sutrisno, 2018:100)</p>	<p>1. Ketepatan waktu pegawai dalam hadir bekerja dan pulang kerja, Ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang ada diperusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.</p> <p>2. Ketaatan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>3. Pegawai memiliki ketelitian dan tidak</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
		melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan pegawai tersebut. 4. Pegawai wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.	

*Sumber Diolah Oleh Penulis 2023*

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019:26). Menurut Rusiadi (2019:78) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sumut Cabang Kampung Lalang yang berjumlah 30 responden.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Teknik penentuan sampling pada penelitian ini yaitu *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2019:29) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan definisi di atas maka penulis

mengambil jumlah sampel seluruh pegawai di Sumut Cabang Kampung Lalang sebanyak 30 responden.

### **3. Jenis Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya.

### **4. Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

#### **a. Data Primer**

Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

#### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa buku ataupun jurnal. Data primer diperoleh dari sumber aslinya seperti menyebar kuesioner, wawancara dan observasi.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu

dengan menggunakan metode:

### **1. Penelitian Lapangan (*field research*)**

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari :

#### **a. Wawancara**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden ataupun pihak perusahaan dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di lokasi penelitian Bank Sumut Cabang Kampung Lalang.

#### **b. Kuesioner**

Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.

#### **c. Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2019:52).

### **2. Studi Kepustakaan (*library research*)**

Peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkajiliteratur- literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian- penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## F. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:56) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2019:62)*

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Validitas menurut Sugiyono (201:69) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2019:70) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrument* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil

estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak atau tidak. Uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, ujimultikolinieritas dan uji heterokedastisitas

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2019:94) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2016), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

##### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

##### 2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2019:96) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam

model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau samadengan nilai VIF diatas 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2019:98).

Jika ada pola tertentu, seperti titik –titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali. 2019:99).

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2019:103) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh antar variabel. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula

sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Komunikasi

$\epsilon$  = error (Kesalahan)

#### 4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang dimaksud Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019:112) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

##### **Pengujian $X_1$ :**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.

- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.

**Pengujian X<sub>2</sub>:**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.

**Pengujian X<sub>3</sub>:**

- 1)  $H_a : \beta_2 = 0$ , artinya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.
- 2)  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Bank Sumut Kota Medan.

.Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Earning Power* Terhadap Manajemen Laba secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2019:128) Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan  
 $H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

$H_1$  : terdapat pengaruh signifikan  
 $H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig  $<$  a 0,05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $>$  a 0,05).

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2019:127) koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut

sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2019:128)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Bank Sumut**

Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 1962 tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965, dengan modal dasar sebesar Rp 100 Milyar dan saham dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan, terjadi beberapa kali perubahan Peraturan Daerah untuk meningkatkan Modal Disetor.

Tanggal 28 Februari 1962, diterbitkan Surat Izin Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor BUM-I-25/II Tentang Izin Usaha PT. BPDSU. Terhitung mulai tanggal 15 Maret 1962 PT. BPDSU mulai menjalankan kegiatan usahanya dengan menyewa satu lantai dari rumah toko gedung tua milik Sutan Naga di Jalan Palang Merah No. 62 dengan merk tulisan besar "SUTAN NAGA", dimana lantai II masih dipergunakan pemilik sebagai kantornya.

Pada tahun 1975, kantor BPDSU dipindahkan ke gedung baru di jalan Imam Bonjol No. 7 dan pada April 1962 tentang ketentuan- ketentuan pokok pembangunan daerah, berdasarkan keputusan DPRD-GR Tingkat I SU NO. 21/K/1965 ditetapkan Perda No.5 Tahun 1965, dimana status PT. BPDSU dirubah

dan dilebur menjadi Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara dengan modal dasar uang lama dan saham dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara.

Pada tanggal 16 April 1999 bentuk Badan Hukum diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 38 Tahun 1999 Notaris Alina Hanum Nasution, S.H , yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor 54 tanggal 6 Juli 1999, dengan Modal Dasar sebesar Rp. 400.000.000.000,- Dasar perubahan Bentuk Hukum dan Modal dasar sebelumnya telah dituangkan dalam Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 1999. Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akte Nomor 31 tanggal 15 Desember 1999 Modal Dasar ditingkatkan menjadi Rp 500.000.000.000,-.

PT. Bank SUMUT merupakan bank non devisa yang kantor pusatny di jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Dalam tahun 2006, bank telah menambah 1 kantor cabang pembantu, 4 kantor kas, 9 unit ATM dan 12 kantor kas yang mengalami peningkatan status menjadi kantor cabang sedangkan kas mobil dan payment point tidak berubah sehingga per 31 Desember 2006, Bank telah memiliki 20 kantor cabang konvensional, 21 kantor cabang pembantu, 30 kantor kas, 15 kas mobil. 1 payment point, dan 29 unit ATM.

Dalam tahun 2004, Bank membuka unit Usaha Syariah yang telah mendapatkan izin dari Bank Indonesia Cabang Medan dengan suratnya No. 6/a42/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Dalam tahun 2006, jumlah karyawan Bank pada tanggal 31 Desember 2006 adalah 2995 masing-masing berjumlah 1.218 dan 1.004 orang. Bank juga menambah 1 cabang pembantu

syariah sehingga per 31 Desember 2006, Bank telah memiliki 3 cabang syariah dan 1 kantor Cabang Pembantu yang didirikan di jalan Sisingamangaraja No. 3 A.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1) Visi Perusahaan

Menjadi bank andalan bagi membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

##### 2) Misi Perusahaan

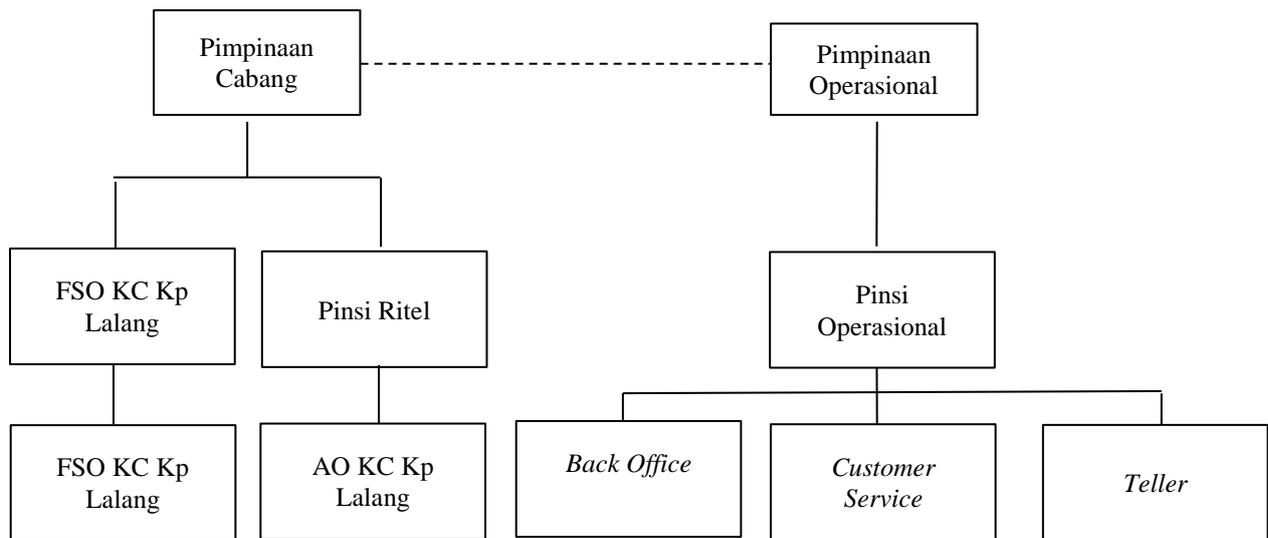
Mengelola dana Pemerintah dan Masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance (pemenuhan atau ketentuan dari Undang-undang atau peraturan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia)

#### **c. Struktur Organisasi**

*Struktur organisasi adalah* suatu system yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, struktur organisasi harus didesain sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan agar seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dipergunakan secara optimal.

Struktur organisasi yang diterapkan pada PT. Bank Sumut Cabang Kampung Lalang adalah struktur organisasi garis, dimana pada struktur ini terdapat kesatuan perintah karena pada prinsipnya. Tidak seorangpun dapat melayani dua atasan sekaligus. Keuntungan dari bentuk ini adalah bila mengambil keputusan dapat berjalan dengan lancar karena orang yang diajak berkonsultasi sedikit jumlahnya. Solidaritas diantara karyawannya tinggi karena

diantara karyawannya saling kenal satu dengan lainnya.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**

*Sumber : PT Bank Sumut Kantor Cabang Kampung Lalang*

#### **d. Job Description**

##### 1) Pimpinan Cabang

- a) Menyiapkan rencana bisnis untuk cabang.
- b) Menyusun kebijakan cabang sesuai dengan petunjuk kantor pusat.
- c) Memotivasi bawahan dan rekan kerja .
- d) Mengambil keputusan bisnis.
- e) Mengelola keuangan, kekayaan bank dan kepegawaian di kantor cabang menurut peraturan direksi.

##### 2) Wakil Pimpinan Cabang

Membantu Kepala Cabang dalam pengolahan kegiatan usaha bank khususnya mengenai tugas- tugas yang dilaksanakan oleh unit kerja atau seksi yang menurut struktur organisasi termaksud dalam lingkup pengelolaan dan pengawasan.

### 3) Pimpinan KCP

- a) Bertugas memimpin kantor cabang pembantu ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank.
- b) Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan.
- c) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- d) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis di wilayah kerja kantor cabang pembantu.

### 4) Account Officer

- a) Memasarkan produk perbankan kepada calon nasabah/ nasabah.
- b) *Memaintain* dan mempertahankan nasabah *existing*.
- c) Melaksanakan pemasaran dan penjualan produk dana dan jasa sesuai target yang ditetapkan.
- d) Melakukan *cross selling* untuk peningkatan portofolio dana dan jasa lainnya.
- e) Merencanakan kunjungan-kunjungan dan pertemuan-pertemuan dengan calon nasabah ataupun nasabah dalam rangka mendapatkan dana pihak ketiga (*customer call*)

### 5) Funding Officer

- a) Mencari Nasabah
- b) Mengumpulkan Dana Nasabah
- c) Mempromosikan Produk Perbankan
- d) Membuka Tabungan Baru Nasabah

6) *Teller*

- a) Meneliti laporan kas harian.
- b) Memelihara persediaan uang tunai dalam kas box.
- c) Menerima dan melaksanakan pembayaran dari dan kepada nasabah.
- d) Mencatat transaksi kedalam daftar mutasi kas dan membuat rekapitulasi. Bertanggung jawab langsung kepada nasabah.

7) *Customer Service*

- a) Melayani nasabah dalam membuat tabungan.
- b) Mengarahkan nasabah dalam mengisi formulir pembukaan rekening.
- c) Merekap formulir pembukaan rekening.
- d) Member informasi dan menjual produk Bank Sumut
- e) Menjaga hubungan dengan nasabah

8) *Back Office*

- a) Melakukan pengelolaan dan pembuatan laporan keuangan dengan detail.
- b) Melakukan pengecekan dan pengontrolan invoice dari berbagai divisi.
- c) Melakukan pengecekan laporan pemasaran dan penjualan dengan rapi dan rinci

9) *Admin Kredit*

- a) Memberikan pelayanan dan persetujuan pengajuan perkreditan nasabah.
- b) Mengelola laporan hasil pemeriksaan dan verifikasi suatu dokumen perkreditan dari nasabah yang mengajukan

- c) Memeriksa kelengkapan berkas dokumen pengajuan dari nasabah, apakah yang diajukan telah sesuai persyaratan dan lengkap.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	53,33%	53,33%	53,33%
	Perempuan	14	46,67%	46,67%	46,67%
	Total	30	100,0%	100,0%	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden didominasi berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53,33% dari total responden dan responden perempuan ada sebanyak 14 orang sebesar 46,67%. Artinya penyebaran responden dapat dikatakan terdistribusi merata dan dapat mewakili laki-laki dan perempuan.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-27 tahun	8	26,67%	26,67%	26,67%
	28-38 tahun	14	46,67%	46,67%	46,67%
	39-49 tahun	6	20%	20%	20%
	>49 tahun	2	6,67%	6,67%	6,67%
	Total	30	100,0%	100,0%	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi

responden didominasi berusia 28-28 tahun ada sebanyak 46,67%, responden berusia 17-27 tahun ada sebanyak 26,67%, responden berusia 39-49 tahun ada sebanyak 20% dan berusia > 49 tahun ada sebanyak 6,67%. Dapat disimpulkan responden didominasi oleh karyawan yang berusia produktif atau 28-38 tahun dengan pengalaman kerja yang cukup matang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan**

Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	-	-	-	-
	D3	2	6,67%	6,67%	6,67%
	S1	20	66,67%	66,67%	66,67%
	S2	8	26,67%	26,67%	26,67%
	Total	30	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 66,67% dari total responden dan yang berpendidikan S2 ada sebanyak 26,67% dan berpendidikan D3 ada sebanyak 6,67% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pendidikan dengan program studi sesuai dengan konsentrasi yang dibutuhkan di perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.

**Tabel 4.4**  
**Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	8	26,67%	26,67%	26,67%
	Menikah	22	73,33%	73,33%	73,33%
	Total	30	100%	100%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan status sudah menikah yaitu sebanyak 73,63% dari total responden dan yang lajang ada sebanyak 26,67% dari total responden. Artinya bahwa karyawan yang bekerja didominasi sudah berkeluarga dan memiliki tanggung jawab yang besar diluar pekerjaannya.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

**Tabel 4.5**  
**Lama Bekerja**

Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vald	1-2 Tahun	5	16,67%	16,67%	16,67%
	3-5 Tahun	18	60%	60%	60%
	> 5 Tahun	7	23,33%	23,33%	23,33%
	Total	30	100%	100%	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024*

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 60% dari total responden dan yang lama bekerja > 5 tahun ada sebanyak 23,33% dan yang lama bekerja 1-2 tahun ada sebanyak 16,67% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki pengalaman bekerja yang cukup sesuai bidangnya.

### 3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kerja sama tim ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu disiplin kerja ( $Y$ ). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 30 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**Tabel 4.6 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Rag-Ragu
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2018)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut. Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel disiplin kerja diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.7 Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu.	4	13	9	4	-	3,56	Baik
2	Absensi pegawai berdampak terhadap jam kerja manajemen kantor	10	6	2	9	3	3,36	Ragu-Ragu
3	Pegawai mematuhi setiap peraturan yang berlaku di kantor.	1	12	14	3	-	3,36	Ragu-Ragu
4	Pegawai tidak keluar kantor tanpa alasan yang jelas pada saat jam kerja.	4	12	11	3	-	3,16	Baik
5	Pegawai mampu bekerja mencapai target yang diinginkan kantor.	3	10	9	8	-	3,26	Ragu-ragu
6	Pegawai mampu bekerja menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	2	11	12	5	-	3,33	Ragu-Ragu
7	Pegawai mampu bekerja dengan teliti.	4	13	9	4	-	3,56	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
8	Pegawai bekerja tanpa membahayakan diri sendiri maupun orang lain.	9	5	6	10	-	3,43	Baik
9	Pegawai memiliki rasa saling menghargai terhadap orang-orang disekitarnya.	12	10	8	-		3,23	Ragu-ragu
10	Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan.	8	9	5	8	-	3,46	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menggambarkan dan menjelaskan disiplin kerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Nilai mean terendah pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,16 yang artinya pernyataan pegawai mampu bekerja mencapai target yang diinginkan kantor diragukan. Nilai mean tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,66 artinya karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel kepemimpinan (variabel  $X_1$ ) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.8 Jawaban Responden Atas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pimpinan mempercayai bawahannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	11	8	8	3		3,9	Baik
2	Pimpinan percaya pada bawahan dengan memberikan amanah pada bawahan	2	12	9	7		3,3	Ragu-ragu
3	Pimpinan mendengarkan ide dari awahan	2	9	14	5		3,26	Ragu-ragu
4	Pimpinan menghargai perbedaan pandangan dari bawahan.	4	12	9	5		3,5	Baik
5	Pimpinan memimpin dengan tetap menjaga perasaan bawahannya	10	6	2	9	3	3,36	Ragu-ragu
6	Pimpinan memperhitungkan bawahan ketika memberikan pekerjaan.	16	11	1	2		4,36	Sangat Baik
7	Pimpinan memperhatikan kenyamanan bawahan dalam bekerja..	13	10	2	5		4,03	Baik
8	Pimpinan peduli pada kenyamanan bawahan dalam	4	13	9	4		3,56	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
	bekerja							
9	Pimpinan memperhitungkan kepuasan kerja bawahannya.	11	7	9	3		3,86	Baik
10	Pimpinan mendorong tingkat kepuasan kerja bawahan	15	7	3	2	3	3,96	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pernyataan pada variabel kepemimpinan bahwasanya nilai mean terendah sebesar 3,3 artinya pernyataan pimpinan percaya pada bawahan dengan memberikan amanah pada bawahan diragukan. Nilai mean tertinggi sebesar 4,36 artinya pimpinan memperhitungkan bawahan ketika memberikan pekerjaan.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel kerja sama tim (variabel  $X_2$ ) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.9 Jawaban Responden Atas Variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu.	2	9	14	5		3,26	Ragu-ragu
2	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan secara bersama.	4	12	9	5		3,5	Baik
3	Karyawan dapat berkontribusi pada Opencapaian target dari perusahaan	10	6	2	9	3	3,36	Ragu-ragu
4	Karyawan dapat bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan	16	11	1	2		4,36	Sangat Baik
5	Karyawan mengarahkan kemampuannya secara baik di dalam tim.	13	10	2	5		4,03	Baik
6	Karyawan mampu bekerja menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.	4	13	9	4		3,56	Baik
7	Karyawan dapat bekerja secara tim dengan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan.	11	7	9	3		3,86	Baik
8	Karyawan dapat berkomunikasi baik dengn atasan maupun rekan kerja.	15	7	3	2	3	3,96	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pernyataan pada variabel kerja sama tim bahwasanya nilai mean terendah sebesar 3,26 yang artinya pernyataan Karyawan selalu hadir tepat waktu.

Diragukan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,36 yang artinya Karyawan dapat bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel komunikasi (variabel  $X_3$ ) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.10 Jawaban Responden Atas Variabel Komunikasi ( $X_3$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan	2	12	9	7		3,3	Ragu-ragu
2	Saya mudah memahami pesan dan perintah dari atasan	2	9	14	5		3,26	Ragu-ragu
3	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	4	12	11	3	-	3,16	Ragu-ragu
4	Komunikasi yang ada di kantor terjalin dengan baik	10	6	2	9	3	3,36	Ragu-ragu
5	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	16	11	1	2		4,36	Sangat Baik
6	Pegawai selalu paham dan melaksanakan perintah atasan dengan baik	13	10	2	5		4,03	Baik
7	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor Kecamatan	4	13	9	4		3,56	Baik
8	Komunikasi antar pegawai dan atasan berjalan dengan baik	11	7	9	3		3,86	Baik
9	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan	15	7	3	2	3	3,96	Baik
10	Saya akan mencari tahu apabila saya tidak memahami peraturan yang ada di kantor	2	12	9	7		3,3	Ragu-ragu

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pernyataan pada variabel komunikasi bahwasanya nilai mean terendah sebesar 3,16 yang artinya pernyataan proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan diragukan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,36 yang artinya proses komunikasi saya yang terjadi saat

ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.11 Uji Validitas (Y) Disiplin Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	31.533	41.430	0.584	0.864
Y.1.2	31.533	39.637	0.545	0.868
Y.2.1	31.600	37.145	0.693	0.855
Y.2.2	31.567	40.461	0.612	0.862
Y.3.1	31.567	39.840	0.613	0.862
Y.3.2	31.367	36.171	0.787	0.846
Y.4.1	31.833	42.282	0.597	0.864
Y.4.2	31.233	40.047	0.596	0.863
Y.5.1	31.800	43.890	0.351	0.880
Y.5.2	31.867	41.430	0.617	0.862

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r-tabel 0,30.

**Tabel 4.12 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1</sub> .1.1	33.233	46.806	0.699	0.879
X <sub>1</sub> .1.2	33.833	50.213	0.513	0.891
X <sub>1</sub> .2.1	33.867	50.051	0.595	0.887
X <sub>1</sub> .2.2	33.633	45.964	0.854	0.870
X <sub>1</sub> .3.1	33.767	42.530	0.677	0.884
X <sub>1</sub> .3.2	32.767	51.151	0.480	0.893

X <sub>1.4.1</sub>	33.100	48.576	0.518	0.892
X <sub>1.4.2</sub>	33.567	46.737	0.828	0.873
X <sub>1.5.1</sub>	33.267	46.409	0.720	0.878
X <sub>1.5.2</sub>	33.167	44.489	0.632	0.886

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r-tabel 0,30.

**Tabel 4.13 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Kerja Sama Tim**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>2.1.1</sub>	23.800	23.062	0.584	0.813
X <sub>2.1.2</sub>	23.400	22.524	0.633	0.806
X <sub>2.2.1</sub>	23.467	23.982	0.520	0.821
X <sub>2.2.2</sub>	23.433	22.254	0.582	0.813
X <sub>2.3.1</sub>	23.633	23.275	0.525	0.820
X <sub>2.3.2</sub>	23.400	22.524	0.633	0.806
X <sub>2.4.1</sub>	23.267	24.064	0.358	0.843
X <sub>2.4.2</sub>	23.200	20.097	0.700	0.795

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kerja sama tim dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r-tabel 0,30.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya data pada variabel Motivasi kerja non fisik dapat dikatakan valid dan layak untuk dilakukan pada uji berikutnya.

**Tabel 4.14 Uji Validitas (X3) Komunikasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>3.1.1</sub>	31.600	40.317	0.604	0.854
X <sub>3.1.2</sub>	31.600	37.559	0.636	0.851
X <sub>3.2.1</sub>	31.667	36.989	0.639	0.851
X <sub>3.2.2</sub>	31.633	40.102	0.564	0.857
X <sub>3.3.1</sub>	31.633	39.413	0.574	0.856
X <sub>3.3.2</sub>	31.433	35.771	0.751	0.840
X <sub>3.4.1</sub>	31.900	42.300	0.499	0.862
X <sub>3.4.2</sub>	31.300	39.252	0.588	0.855
X <sub>3.5.1</sub>	31.867	41.430	0.487	0.862
X <sub>3.5.2</sub>	31.867	41.430	0.487	0.862

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (epuluh) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r-tabel 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatifkonsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2017). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2017).

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Y (Disiplin Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,875 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>  
(Gaya Kepemimpinan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,894 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.17 Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
(Kerja Sama Tim)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,836 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kerja sama tim adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X<sub>3</sub>  
(Komunikasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,868 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data

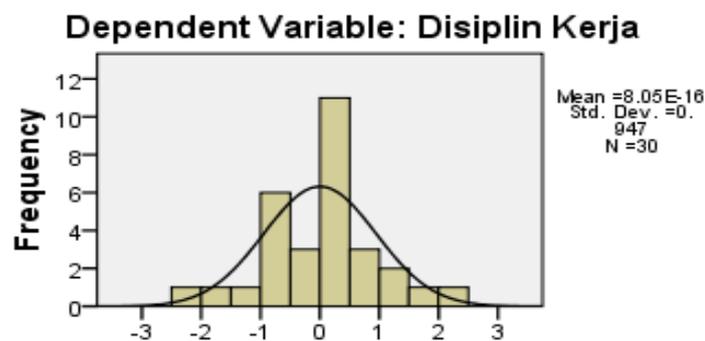
pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

#### 1) Uji Histogram

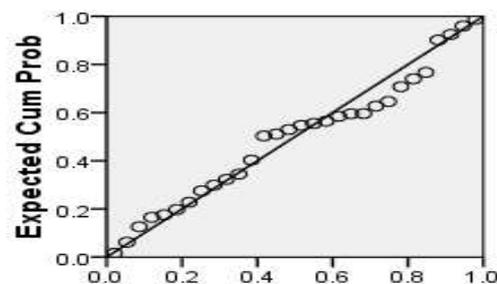


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0, 2024

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, di mana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

#### 2) Uji PP Plot



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0, 2023

Berdasarkan Gambar 4.3 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. Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pembelian ulang berdistribusi secara normal.

### 3) Uji *Kolmogrov-Smirnov*

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *kolmogrov-smirnov* (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig(2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha=0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.19 Tabel Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39252629
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16, 2024

Pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar 0,840 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, di mana nilai signifikasinya lebih besar dari 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. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai *asympt.sig* di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.20**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0.201	4,972
	Kerja Sama Tim	0.882	1,134
	Komunikasi	0.210	4,751

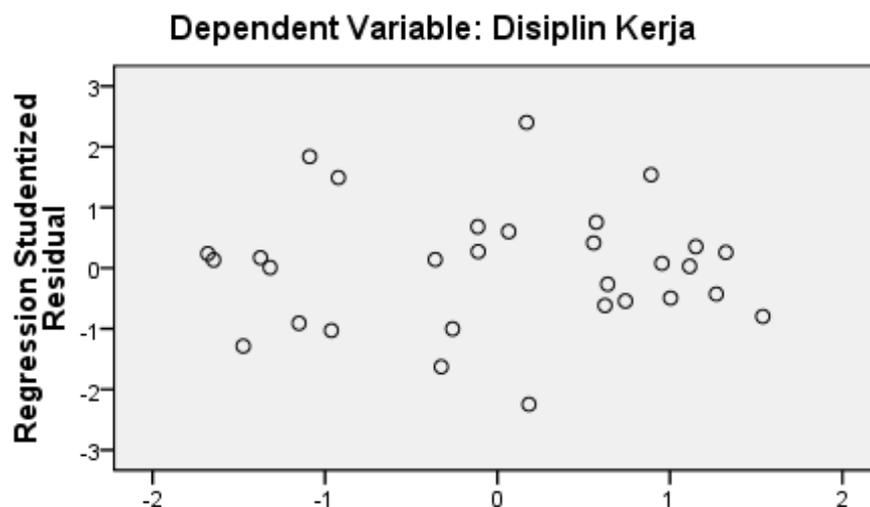
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan  $4,972 < 10$ , kerja sama tim  $1,134 < 10$  dan komunikasi  $4,751 < 10$  serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan  $0,201 > 0,10$ , kerja sama tim  $0,882 > 0,10$  dan komunikasi  $0,210 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat *homoskedastisitas*.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.21**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-4.610	2.997	
Gaya Kepemimpinan	0.327	0.138	0.337
Kerja Sama Tim	0.176	0.093	0.129
Komunkasi	0.623	0.148	0.586

a. Dependent Variable: Disiplin

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.21 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -4,610 + 0,327 X_1 + 0,176 X_2 + 0,623 X_3 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap konstan maka disiplin kerja (Y) adalah sebesar -4,610.
- b. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,327.
- c. Jika terjadi peningkatan kerja sama tim sebesar 1 (satu) satuan, maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,176.
- d. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 (satu) satuan, maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,623.

## 7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018).

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan

tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2019):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%
  - b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.22 Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.610	2.997		-1.538	0.136
Gaya Kepemimpinan	0.327	0.138	0.337	2.373	0.025
Kerja Sama Tim	0.176	0.093	0.129	1.896	0.069
Komunikasi	0.623	0.148	0.586	4.224	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

## 2) Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,069, sehingga  $t_{hitung} 1,896 < t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,069 > 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan Kerja Sama Tim berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

## 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,224 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 4,224 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

## b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2019):  
Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_4$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b)  $H_4$  : diduga variabel bebas bebas secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.
- d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Di mana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4-1$ ) dan nilai  $df_2 = 26$  ( $30-4$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,98.

**Tabel 4.23**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1408.165	3	469.388	73.518	.000 <sup>a</sup>
	Residual	166.001	26	6.385		
	Total	1574.167	29			

a. Predictors: (Constant, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Komunkasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,518 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel-variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4.24 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946	0.895	0.882	2,526

a. Predictors: (Constant, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Komunkasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat nilai *adjusted R Square* 0,882 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,2% disiplin kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi sedangkan sisanya 11,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa “kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,327. dengan kata lain ketika ada peningkatan gaya 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 karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Permana (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu pimpinan belum dapat memberikan pengawasan secara efektif pada bawahannya.

## **2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Disiplin Kerja pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa “kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,069, sehingga  $t_{hitung} 1,896 < t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,069 > 0,05$ , maka H<sub>2</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kerja sama tim akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,176. dengan kata lain ketika ada peningkatan kerja sama tim dengan indikator tanggung jawab, kontribusi, pengarahan dan komunikasi efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat secara tidak signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Dila (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk

mengetahui apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik di perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_3$  yang berbunyi bahwa “komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,224 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 4,224 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,623. dengan kata lain ketika ada peningkatan komunikasi dengan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Ramadhani (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan tidak dapat bekerja sama

dengan baik di perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan 73,518 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98 Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi akan menyebabkan meningkatnya disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin memiliki peran penting dalam pengawasan untuk memastikan karyawan bekerja secara disiplin sesuai dengan aturan dan SOP yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya kerja sama tim yang baik yang didukung oleh komunikasi yang baik maka pimpinan dapat memberikan dampak atau pengaruh atas peningkatan kerja sama tim yang baik dalam membentuk disiplin kerja karyawan,

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.
2. Analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,896 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,069, sehingga  $t_{hitung} 1,896 < t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,069 > 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan Kerja Sama Tim berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.
3. Analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,224 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} 4,224 > t_{tabel} 2,05$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.

4. Analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,518 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kampung Lalang Kota Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu manajemen perusahaan :

1. Berdasarkan pada nilai mean terendah terendah pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,16 yang artinya pernyataan pegawai mampu bekerja mencapai target yang diinginkan kantor diragukan maka disarankan kepada hendaknya perusahaan meningkatkan profesionalitas kerja dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat bekerja melayani konsumen dan bekerja secara efektif dan efisien. Nilai mean tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,66 artinya perusahaan perlu mempertahankan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.
2. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,3 artinya pernyataan pimpinan percaya pada bawahan dengan memberikan amanah pada bawahan masih diragukan maka disarankan pada

perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar pimpinan mempercayai anggotanya dalam bekerja sesuai dengan jabatannya. Nilai mean tertinggi sebesar 4,36 artinya pimpinan perlu memperhitungkan bawahan ketika memberikan pekerjaan dengan cermat dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel kerja sama yaitu sebesar 3,26 yang artinya pernyataan karyawan selalu hadir tepat waktu diragukan maka disarankan pada pimpinan untuk melakukan pengawasan secara baik dengan memberikan arahan pada karyawan agar mengikuti aturan yang ada di perusahaan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,36 yang artinya perusahaan harus mempertahankan karyawan yang dapat bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan.
4. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel komunikasi yaitu sebesar 3,16 yang artinya 16 yang artinya pernyataan proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan masih diragukan maka pimpinan perlu membuat suasana komunikasi yang tidak tegang dan menyenangkan secara rutin agar proses bekerja dapat berlangsung dengan baik. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,36 yang artinya proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja perlu dipertahankan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arifin, Zainal. (2011). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis Keith, William Frederick. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh*. Jakarta: Erlangga
- Fiedler, Fred E. (2018) *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGrawHill,
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Achua, Christopher F., and Robert N. Lussier (2018) *Effective Leadership*, Canada: South-Western.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rusiadi, dkk (2019). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Sanborn & Redding. (2017) *Komunikasi Organisasi Dalam Prespektif Teori Dan Praktek*.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Shane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New.
- Sharma, R. & Puja M. 2012. *Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1 (8): 154-157.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana. Firmandari
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P( 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tati, R (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Tommy Suprpto, MS. (2018). *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.

Jurnal :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Alfahmi, Muhammad. 2015a. —Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC, TBK Medan. *Jurnal Ilmiah Ragam Ilmu*.
- . 2015b. —Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. *Jurnal Ilmiah Ragam Ilmu*.
- . 2016a. —Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama. *Jurnal Ilmiah Research Sains 2*: 79–94.
- . 2016b. —Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Binjai. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu 2*: 4.
- . 2016c. —Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Ilmiah 2*: 2.
- Alfizha Ramadhani (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Padapt. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*.
- Choriah, et all (2017). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *Jurnal Bisnis Manajemen*.

- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darwati, dkk (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat The Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Dila, A. N (2021) Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Gresida dan Utama (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Juharman (2018). The Effect Of Leadership Style, Work Environment And Work Motivation To The Work Satisfaction Of Employees At Sungai Penuh City Youth And Sports Service. *Archives of Business Research – Vol.7, No.8*
- Kusnianto, et all (2022). Influence Of Leadership Discipline And Vertical Communication On Performance Effectiveness In Uin Rm Said Surakarta Employees. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Lawasi, Eva Silviani & Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal*.
- Nikmah, et all (2020) . The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Work Discipline at PT Duta Setia Pratama Cikarang ± Bekasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.

- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Ningsih (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.
- Permana (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikn KotaTasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Prasanna, et all (2023) Testing the Relationship of Leadership Style, Discipline of Work and Organisational Culture. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- RB Setiawan (2021). An Effect of Relationship Marketing On Customer Trust and Impact on Customer Retention Bank Sumut Branch Lubuk Pakam. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.