**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIMPANG EMPAT
KABUPATEN KARO**

Menanti Sembiring¹, Ingan Ukur Sitepu², Nasia Laia³, Lianus Laia⁴

^{1,2,3,4} Prodi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality Berastagi

Email: sembiringmenanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai dan semuanya dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Data diolah dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Secara parsial dan secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,342 artinya 34,20% disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan selebihnya 65,80% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan; Disiplin

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON WORK
DISCIPLINE OF OFFICE EMPLOYEES DISTRICT SIMPANG
EMPAT OF KARO REGENCY***

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and leadership style on the work discipline of employees of the Simpang Empat sub-district office, Karo Regency. The population in this study were 38 employees and all of them were used as research samples. Methods of data collection using questionnaires distributed to all respondents. Data is processed by multiple linear regression method. The results showed that simultaneously work motivation and leadership style had a significant effect on employee work discipline at the Simpang Empat Subdistrict Office, Karo Regency. Partially and simultaneously, work motivation and leadership style have a significant effect on employee work discipline at the Simpang Empat Subdistrict Office, Karo Regency. The results of the test for the coefficient of determination show that the R Square value is 0.342, meaning that 34.20% of employee discipline in the Simpang Empat Subdistrict Office of Karo Regency is influenced by work motivation and leadership style and the remaining 65.80% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords : Work Motivation; Leadership Style, Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang akan menentukan tingkat keberhasilan dari suatu organisasi, perubahan lingkungan dan tuntutan dari masyarakat terhadap pelayanan yang harus diberikan oleh

organisasi. Demikian halnya Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2015) dalam Purba dan Sembiring (2020) “disiplin merupakan bentuk pengendalian agar

pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Sedangkan Setiawan (2013), dalam Oktaviana et, al. (2022) mengemukakan disiplin merupakan suatu ketaatan yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas, kewajiban dan perilaku yang seharusnya dilakukan oleh seseorang di dalam suatu lingkungan. Penerapan perilaku disiplin pada karyawan diharapkan dapat memunculkan mental yang baik sehingga akan memudahkan suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2015:305) terdapat dua jenis pendisiplinan dalam organisasi yakni yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai diantaranya adalah motivasi kerja dari pegawai yang bersangkutan dan Gaya kepemimpinan. Motivasi tersebut dapat bersifat motivasi intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik. Yang bersifat intrinsik adalah motivasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik bersumber dari luar pekerjaan tersebut. Jadi seorang pemimpin harus bisa memperhatikan motivasi kerja bawahannya agar mereka dapat lebih disiplin dalam bekerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Nasution (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga”, dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2016-93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi sangat penting bagi pegawai dalam mengembangkan diri agar dapat bekerja lebih optimal sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. Motivasi dapat memengaruhi dalam upaya mendorong dan mengarahkan potensi serta mutu sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih baik dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Agustini (2011) dalam Sembiring dan Sitepu (2019) motivasi pegawai adalah : Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinaytakan dalam bentuk yang keras atau lemah” Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan semangat yang tinggi sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan memiliki semangat kerja yang rendah untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dilain pihak Hasibuan dalam Sutrisno (2017:110), “menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” Mengingat pentingnya motivasi kerja ini maka sudah selayaknya setiap organisasi harus memperhatikan pemberian motivasi kepada pegawainya, agar setiap pegawai memiliki gairah kerja yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terlihat dengan ciri-ciri seperti yang dikemukakan oleh Agustini (2011) dalam Sembiring (2017) yakni :

1. Bekerja sesuai standard
2. Senang bekerja
3. Merasa berharga
4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan
6. Semangat juang tinggi
7. Disiplin.

Selain motivasi kerja maka faktor lain yang juga dapat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai adalah kepemimpinan. Peran seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugasnya

dengan baik sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Gaya dari seorang pemimpin dalam menahodai organisasi yang dia pimpin akan sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dia pimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Dalam suatu organisasi peran dan fungsi seorang pemimpin sangat dominan untuk menciptakan suatu organisasi yang dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Miftah Thoha (2013) dalam Tambun Saribu, et al.(2020) : gaya kepemimpinan ialah kebiasaan atau perilaku yang biasa digunakan oleh seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain”. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam suatu organisasi, seorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar setiap bawahan mau berperilaku dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi akan mempengaruhi disiplin kerja dari setiap pegawai. Menurut Fahmi (2016): “Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experance* (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal”

Edison, et.al (2018) menyatakan : Pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting misalnya mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah besar, seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada

bawahannya agar mereka lebih semangat dalam bekerja, tidak diskriminatif baik dalam memberikan kesempatan untuk promosi maupun mengembangkan diri kepada semua bawahannya, tidak juga diskriminatif dalam menjatuhkan sanksi pendisiplinan jika ada bawahan yang melakukan kesalahan. Mau mendengarkan keluhan bawahan dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo yang berjumlah 38 orang. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Mengingat jumlah populasidalam penelitian ini relatif sedikit maka semua populasi dijadikan menjadi sampel penelitian (sampel jenuh) yakni sebanyak 38 orang.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah DisiplinKerja (Y).

Metode Analisis

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Obyek penelitian ini adalah motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo yang berjumlah 38 orang dan semua pegawai ini dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut

Sugiyono, (2010) dalam Fatwa Zuahena, Heru Cahyo (2022) instrumen yang valid adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dan dapat mengukur apa yang akan diukur. artinya jika suatu instrumen tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama, maka akan memberikan data yang sama.

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan maka peneliti menggunakan analisis Regresi Linier Berganda . Adapun persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti tertera di bawah ini

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2= Gaya Kepemimpinan

b1= Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b2= Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

e= Standar eror

Semua data yang dimasukkan dalam model regresi berganda ini terlebih dahulu diuji dan harus lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji hetrekedastisitas dan uji multikolinearitas. Untuk mempermudah pengujian peneliti dibantu oleh SPSS versi 26

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Regresi Linier Berganda

Data yang sebelumnya sudah lolos diuji dengan uji validitas, reabilitas dan selanjutnya diuji lagi dengan uji asumsi klasik dengan alat uji normalitas, heteroskedastisitas maupun multikolinearitas kemudian setelah dianggap layak maka dilanjutkan dalam perhitungan dalam model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi linier berganda yang menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a		Stand		
		Unstand	ardize	d		
		ized	ardize	d		
		Coefficient	Coeffi	Coeffi		
		s	icients	icients		
Model		B	Std.	Beta	t	Sig.
		Error				
1	(Const	16.	6.382		2.513	.017
	ant)	036				
	Motiv	.33	.156	.300	2.130	.040
	asi	2				
	Gaya	.28	.092	.440	3.127	.004
	Kepem	9				
	impina					
	n					

a. *Dependent Variable* : Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat kita susun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,036 + 0,332X_1 + 0,289X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sama dengan 16,036 ini berarti jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sama dengan 0 maka didiplin pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo tetap sebesar 16,036 satuan
2. Koefisien regresi regresi X1 sebesar 0,332 bertanda positif ini berarti jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo sebesar 0,332 satuan
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,289 bertanda positif ini berarti jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang

Empat Kabupaten Karo sebesar 0,289 satuan.

Mengingat koefisien regresi ini bertanda positif maka pimpinan harus memperhatikan motivasi dan gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena jika motivasi gaya ini menurun maka akan diikuti pula oleh penurunan disiplin kerja. Demikian juga dengan gaya kepemimpinan, jika gaya kepemimpinan yang dijalankan tidak baik maka disiplin kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Dari tabel pada uji regresi linier beganda sebelumnya maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 2,130 dengan nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dengan kata lain $t_{hitung} (2,130) > t_{tabel} (1,688)$ hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Hal ini sesuai dengan pendapat Agustini (2011) dalam Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terlihat dengan ciri-ciri:

1. Bekerja sesuai standard
2. Senang bekerja
3. Merasa berharga
4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan
6. Semangat juang tinggi
7. Disiplin.

Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dengan kata lain $t_{hitung} (3,127) > t_{tabel} (1,688)$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Henny Delisda Nasution dengan pada Pegawai Deputy Bidang Pengembangan

Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga dimana hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

3. Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 2 Hasil Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	170.125	2	85.0	9.10	.001 ^b
Regression	326.848	35	63	9	
	496.974	37	9.33		
Residual			9		
Total					

a. *Dependen Variabel:* Disiplin Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel 2 sebelumnya dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,109 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari pada 0,05, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 3,27 ($t_{hitung} 9,10 > t_{tabel} 3,27$) dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable yang dimasukkan ke dalam model regresi maka dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka kemampuan variable bebas dalam hal ini variable motivasi kerja dan gaya kepemimpinandalam menjelaskan variable disiplin kerja semakin besar demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan

menggunakan SPSS Versi 26 maka nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.305	3.05590

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui besarnya nilai *R Square* adalah 0,342 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 34, 20% dan selebihnya yakni sebesar 65, 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka dapat dilihat bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) maupun Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai yang bersangkutan. Untuk itu maka seorang pimpinan harus mampu memberi motivasi kepada bawahannya dengan baik. Demikian juga dengan gaya kepemimpinan yang secara partial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai maka sudah selayaknya seorang pimpinan harus mengaktifkan gaya kepemimpinannya dalam hal memberikan pengarahan,

memotivasi, memberikan instruksi maupun dalam hal melaksanakan pengawasan terhadap kinerja bawahannya, selain itu juga seorang pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi bawahannya, karena ini akan berpengaruh terhadap disiplin kerja bawahannya, hal ini sesuai dengan pendapat Edison, et.al (2018) yang menyatakan : Pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting misalnya mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif. Demikian juga dari hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo, hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Rahayu dan Henny Delisda Nasution (2021) yang melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji secara simultan diperoleh hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo, hal ini dapat dilihat

dari persamaan regresi linier berganda berikut: $Y = 16,036 + 0,289X_1 + 0,332X_2 + e$

2. Secara parsial variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo
3. Secara Simultan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo

Saran

1. Pimpinan hendaknya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat, sehingga semua pegawai merasa puas dalam bekerja yang akan berimplikasi terhadap kerja semangat kerja yang tinggi.
2. Perbaikan disiplin kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi berupa pemberian kesempatan yang sama kepada semua pegawai yang berprestasi untuk promosi jabatan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menjalin hubungan yang baik dengan setiap bawahan dan memberi kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan dirinya baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan dengan cara pimpinan memberikan arahan dan instruksi dengan baik, menghargai ide bawahan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, memberikan nasihat atau masukan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, membagi tugas dan

tanggung jawab sesuai tupoksi, mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dengan melibatkan bawahan, bersedia mendengarkan keluhan bawahan dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Fatwa Zuhaena dan Heru Cahyo, 2022, "Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan", *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, A.A. Anawar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosda Karya.
- Purba, Benni dan Menanti Sembiring, 2020, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo", *Jurnal Regionomic*
- Rahayu dan Henny Delisda Nasution, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga, *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Revanda Bela Oktaviana, Heptari Elita Dewi, Imaniar Ilmi Pariasas, 2022, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional", *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEP)*.
- Sembiring, Menanti, 2017, "Pengaruh Komunikasi Yang Efektif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo", *Jurnal*

Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara),

-----, dan Ingan Ukur Sitepu, 2019, “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo”, Jurnal Agroteknosains.

Siagian, Sondang P, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D Bandung* : Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada

Tambun Saribu, Holfian Daulat, Sarah Rifka M.Malau, Miranda Malau, Rumaya Sihotang, Irfan Inayah dan Lusi Chistiani Tambunan, 2020, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”, Jurnal Darma Agung.