

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Cinta Maulida Sandrinaya<sup>1</sup>, M. Chaerul Rizky<sup>2</sup>

Prodi manajemen, fakultas sosial sains Universitas Pembangunan pancabudi<sup>12</sup>  
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id<sup>1</sup>, Cintasandrinaya0405@gmail.com<sup>2</sup>

### Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874  
Vol: 2 No: 12 Desember 2024  
Halaman : 90-95

### Abstract

*Research structure: This study examines how work discipline, work motivation, and leadership affect employee performance at the Medan City Market Public Company. High employee performance is crucial for boosting productivity and efficiency in business functions. It is proposed that effective discipline, strong work motivation, and capable leadership significantly contribute to promoting positive performance. A quantitative approach was utilized in this study, along with a survey. To evaluate the effect of each variable on employee performance, the data were analyzed through multiple linear regression. The results of the analysis showed that leadership, work discipline, and work motivation have a significant and partial impact on employee performance. The findings suggest that organizations should enhance leadership skills by implementing programs that support and recognize employee performance. The findings advise that companies should strengthen leadership abilities, create initiatives to boost employee motivation, and enforce consistent work discipline policies to improve employee performance.*

### Keywords:

LeaderShip  
Work Motivation  
Work Discipline

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Pasar Kota Medan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Disiplin yang efektif, motivasi kerja yang kuat, dan kepemimpinan yang tangguh dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang unggul. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan di samping survei. Untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel terhadap kinerja karyawan, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki dampak parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus meningkatkan kemampuan kepemimpinan melalui program yang membina dan menunjukkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyarankan perusahaan untuk berkonsentrasi pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, menerapkan inisiatif untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan menetapkan kebijakan disiplin kerja yang konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Umum di Wilayah Pasar

### PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan strategis suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil evaluasi dan output kerja yang dihasilkan pegawai setelah melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, disiplin yang kuat, serta kepemimpinan yang efektif dalam memenuhi tanggung jawabnya sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Aspek ini sangat penting bagi organisasi publik, seperti Perusahaan Umum Pasar Kota Medan (PUD), untuk menjamin ketersediaan ruang perdagangan yang konsisten bagi masyarakat. PUD Pasar Kota Medan menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja pegawainya, termasuk tantangan terkait pengelolaan pasar dan harapan terhadap kualitas layanan publik. Dalam konteks tersebut, unsur-unsur seperti disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menjadi sangat penting. Kepemimpinan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Coulter (2018), merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan membimbing individu atau tim menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berarti mengarahkan

pegawai tetapi juga memberikan bimbingan dan motivasi. Motivasi kerja pegawai berdampak signifikan terhadap kinerja. Teori dua faktor Herzberg (1959) membagi motivasi kerja menjadi dua kategori.

Kategori pertama meliputi motivasi intrinsik, yang mencakup penghargaan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi, sedangkan kategori kedua berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, yang meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih besar karena mereka bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Siagian 2014). Disiplin kerja berfungsi sebagai elemen penting dari manajemen organisasi. Ini berkaitan dengan inisiatif manajemen yang bertujuan untuk membimbing dan mengatur perilaku karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan (Hasibuan, 2016). Tingkat disiplin yang kuat secara positif memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk PUD Pasar Kota Medan, memeriksa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah relevan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga secara positif mempengaruhi kualitas hidup karyawan PUD PASAR KOTA MEDAN.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagaimana yang diuraikan oleh Alandi (2018:11) adalah seperangkat pedoman atau aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, direktur, atau pemilik modal organisasi, yang bekerja sama dengan Departemen Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan agar seluruh anggota organisasi menaati peraturan yang ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja mendorong perilaku yang selaras dengan asas ketaatan, kepatuhan, dan perilaku. Disiplin kerja sangat penting untuk menjamin setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) dan kebijakan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2016:89) mengartikan disiplin kerja sebagai pola pikir, tindakan, dan perilaku individu yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, organisasi dapat mengefisienkan kegiatan operasional dan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan arahan pimpinan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dari pandangan para ahli di atas, terlihat bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang efektif menjamin seluruh kegiatan organisasi mematuhi SOP dan pedoman yang berlaku. Selain menciptakan suasana kerja yang terstruktur, disiplin juga mendorong kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Hasil yang menguntungkan tidak hanya terlihat dalam peningkatan kolaborasi antar karyawan dan keberhasilan pelaksanaan tugas, tetapi juga dalam kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan topik yang sering dibahas oleh banyak pakar dari berbagai sudut pandang. Meskipun demikian, definisi mendasar kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan individu untuk memotivasi dan mengarahkan orang atau kelompok menuju tujuan bersama. Wahjosumidjo (2005). Penekanannya adalah bahwa kepemimpinan melampaui peran formal dan mencakup keterampilan untuk menumbuhkan lingkungan kolaboratif dalam suatu organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh dinamika kerja tim, hubungan, dan tanggung jawab manajemen. Menurut Miftah Thoha (2010), kepemimpinan adalah kapasitas untuk memengaruhi perilaku manusia, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Hal ini menggarisbawahi perlunya seorang pemimpin untuk mengidentifikasi dan membentuk tindakan orang lain, mendorong kerja sama mereka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Danim (2004) mendukung gagasan ini dengan menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup membimbing, mengoordinasikan, dan mengawasi upaya kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi formal ini menyoroti pentingnya seorang pemimpin yang dilengkapi dengan kemampuan untuk menyusun rencana strategis untuk pencapaian organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan tidak terbatas pada peran formal tetapi juga melibatkan perilaku, keterampilan, dan dampak seorang pemimpin terhadap tim mereka. Samsudin (2009) menguraikan bahwa seorang pemimpin yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk memikul tanggung jawab atas pilihan dan hasilnya.
2. Kemampuan untuk memahami konteks, termasuk tujuan dan keterbatasan perusahaan.
3. Sudut pandang yang objektif, yang memungkinkan para pemimpin untuk membuat pilihan yang bebas dari bias emosional atau pribadi.
4. Kemampuan untuk mengidentifikasi prioritas guna mengatasi masalah secara sistematis.
5. Kemampuan komunikasi, termasuk menawarkan arahan yang sesuai dan menghargai masukan dari anggota tim.

Dengan mempertimbangkan sudut pandang ini, jelaslah bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang dapat mengelola tanggung jawab, menegakkan imparialitas, dan berkomunikasi dengan baik biasanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana semua individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Samsudin (2015), motivasi merupakan suatu proses yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan mereka, sehingga mendorong mereka untuk berprestasi dalam tugas mereka. Sebaliknya, Sunyoto (2015) menggolongkan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mendorong individu untuk berjuang mencapai tujuan atau ambisi tertentu. Karyawan yang bermotivasi tinggi sering kali bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, Fahmi (2013) menyatakan bahwa motivasi bertindak sebagai alasan untuk mengambil tindakan. Pandangan ini menyoroti perlunya organisasi untuk menerapkan kebijakan yang memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong upaya yang lebih besar. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa motivasi menyegarkan karyawan untuk berkonsentrasi pada tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas fisik tetapi juga mengurangi hambatan psikologis, seperti ketidakpuasan atau kurangnya antusiasme terhadap peran mereka. Dari berbagai sudut pandang, motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha mereka, mencapai tujuan organisasi, dan menyelaraskan diri dengan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang merangsang dan memotivasi karyawan.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Menurut Moehariono (2012:95), "kinerja" mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memenuhi tujuan strategis, visi, dan misinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2013:604), kinerja mencakup serangkaian tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan dinilai berdasarkan berbagai kriteria, termasuk akuntabilitas dan tanggung jawab manajemen. Lebih lanjut, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:57), kinerja berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai relatif terhadap tugasnya. Evaluasi kinerja sangat penting untuk memberikan layanan kepada masyarakat atau pelanggan. Evaluasi tersebut dapat mengungkapkan area yang perlu ditingkatkan dan mendukung proses promosi pegawai (Rosalie, 2017:64). Selain itu, kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, baik personal maupun psikologis, termasuk keterampilan, ciri

kepribadian, dan motivasi kerja (Mangkunegara, 2017:14). Sebagaimana disebutkan sebelumnya, kinerja merupakan elemen penting dari keberhasilan organisasi. Ketika kinerja karyawan dioptimalkan, organisasi dapat mencapai tujuannya, meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Untuk mencapai keberhasilan ini, kolaborasi antara karyawan dan manajer sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia yang efektif, penetapan tujuan yang jelas, dan penyelesaian pekerjaan berkualitas tinggi dalam tenggat waktu. Hipotesis Konsep Penelitian: Hipotesis penelitian ini berasal dari teori dan literatur yang relevan. H1 menyatakan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Umum Pasar Kota Medan memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kepemimpinan; H2 menyatakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; H3 menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; dan H4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Umum Pasar Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara tiga variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) di Perusahaan Umum Pasar Kota Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi bagaimana faktor-faktor seperti disiplin, motivasi kerja, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Teknik kuantitatif sesuai untuk penelitian yang melibatkan populasi atau sampel, seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2021). Untuk menarik kesimpulan yang akurat, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis secara statistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Bagaimana Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Analisis statistik mengungkapkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,037 melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,989 ( $2,037 > 1,989$ ). Nilai signifikansi 0,045 turun di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai direktur tetapi juga sebagai mentor dan motivator yang dapat menginspirasi karyawan. Pemimpin yang efektif biasanya menganut gaya kepemimpinan yang mempromosikan dorongan dan menawarkan panduan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan, sebagaimana diartikulasikan oleh Rivai dan Mulyadi (2018), berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan mereka secara positif. Penelitian terdahulu, termasuk penelitian Pratama (2021), Septianingsih (2019), dan Auni (2024), mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus memiliki keterampilan seperti membuat keputusan yang tepat, memotivasi orang lain, berkomunikasi secara efektif, dan mengelola tanggung jawab dengan baik. Pemimpin yang dibekali dengan keterampilan ini dapat menumbuhkan suasana kerja yang konstruktif di mana karyawan dapat mewujudkan potensi penuh mereka. Menurut analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, peningkatan kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 15,2% atau 0,152%. Dengan kata lain, kinerja yang tidak memadai berkorelasi dengan tingkat kepemimpinan yang diterapkan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,259 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (0,002 lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan inspirasi kepada pegawai untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen. Hal ini akan berdampak positif terhadap dedikasi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Rival (2020) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi internal yang kuat cenderung lebih proaktif dalam memenuhi tanggung jawabnya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi internal yang kurang sering kali menunjukkan kinerja yang buruk. Selain itu, perspektif ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021), Septianingsih (2019), Auni (2024), dan Bianca (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mendorong keinginan bekerja meliputi kompensasi yang adil, lingkungan yang mendukung, peluang untuk berkembang, dan pengakuan atas prestasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, motivasi mereka untuk berkontribusi secara efektif terhadap organisasi meningkat. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,310 atau 31,0%. Dengan kata lain, setiap peningkatan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan, manajemen harus fokus pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan kompensasi yang adil, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memajukan karier mereka.

### **3. Efek Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pasar Kota Medan dikelola oleh Perusahaan Umum Daerah (Perum) Pasar Kota Medan. Hasil uji statistik mendukung diterimanya hipotesis alternatif (H3), sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai t tabel sebesar 1,989 lebih rendah secara signifikan dibandingkan dengan nilai t hitung sebesar 7,271 dan taraf signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Disiplin merupakan hal yang fundamental untuk mencapai tujuan organisasi. Komponen utama disiplin meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan akuntabilitas pelaksanaan tugas. Disiplin merupakan aspek penting dalam manajemen SDM, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2018). Tingkat disiplin pegawai berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Disiplin yang kuat mendorong penyelesaian tugas secara efisien, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan organisasi lebih cepat. Perlakuan yang adil merupakan faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja, meliputi peraturan yang konsisten dan interaksi yang positif antara karyawan dengan manajemen. Sanksi dan penghargaan, seperti kompensasi dan insentif, mendorong karyawan untuk mematuhi pedoman. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin yang lebih ketat akan lebih membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PUD Pasar Kota Medan harus menerapkan peraturan yang ketat, memberikan pelatihan disiplin, dan menegakkan sanksi dan penghargaan yang adil dan konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara simultan**

Penelitian ini menyoroti bahwa kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Analisis statistik menunjukkan nilai F sebesar 39,808, yang jauh melampaui nilai F tabel sebesar 2,713, dengan tingkat signifikansi 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis (H4) diterima, yang menegaskan pengaruh

kumulatif yang kuat dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, dan praktik kerja yang disiplin. Lingkungan kerja yang positif berasal dari kepemimpinan yang kompeten, di mana pemimpin yang cakap menumbuhkan kondisi yang meningkatkan fokus dan produktivitas. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat merusak kinerja karyawan dan menghambat kemajuan organisasi. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting; karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi mendekati tugas mereka dengan antusiasme dan tujuan yang jelas, mendorong mereka menuju keunggulan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Demikian pula, disiplin kerja menumbuhkan ketertiban dan efisiensi, dengan karyawan yang disiplin menunjukkan perilaku kerja yang terorganisir dan produktif yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021), Septianingsih (2019), Auni (2024), dan Hamalia (2024) yang juga menekankan pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan faktor-faktor tersebut secara kolektif dapat meningkatkan kinerja hingga 49,8%. Hal ini menyoroti pentingnya mengelola variabel-variabel tersebut secara efektif untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan efisien. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan, manajemen harus mengadopsi kerangka kerja strategis yang mengutamakan pengembangan kepemimpinan, memberikan insentif untuk meningkatkan motivasi, dan menjaga disiplin yang konsisten. Sinergi faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberdayakan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi.

## **KESIMPULAN**

Pendekatan kepemimpinan yang berpengaruh dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas, sementara motivasi kerja yang tinggi menginspirasi karyawan untuk berkembang. Tingkat disiplin yang kuat menjamin bahwa semua karyawan memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang ditetapkan. Kerja sama tim ini meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **REFERENCES**

- Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 34–43.
- Fahmi, M., & Putri, M. P. (2022, November). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 103–112.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Silitonga, M. C. O., & Chandra, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 309–322.
- Siregar, B. S., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(1), 34–48.
- Tuhti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.

Zulfahmi, E., & Trimurni, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 110–122.