



Peran Gaya Kepemimpinan Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan DLHK

Perius Gori^{1*}, Barham Siregar², Ratna Sari Dewi³

^{1*,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembina Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia.

E-Mail: ^{1*}periusgori8@gmail.com, ²barhamsiregar17@gmail.com, ³ratnaharahap46@gmail.com

Korespondensi: periusgori8@gmail.com

Diajukan: 05-01-2026 | **Direvisi:** 09-01-2026 | **Diterima:** 23-01-2026 | **Diterbitkan:** 30-01-2026

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kerja, dengan mempertimbangkan peran gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi, di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Secara khusus, penelitian ini mengeksplorasi: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas pelayanan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan, (4) pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan, (5) pengaruh efektivitas pelayanan terhadap gaya kepemimpinan, (6) pengaruh gabungan motivasi dan disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan, serta (7) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan melalui gaya kepemimpinan. Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara pada bulan Juli hingga Agustus, dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada 86 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan sebesar 31,8%, sementara 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan melalui gaya kepemimpinan mencapai 63,4%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memediasi hubungan tersebut dengan sangat kuat. Penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja, didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Efektivitas pelayanan kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Abstract - This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the effectiveness of work services by considering the role of leadership style as a mediating variable at the Environmental and Forestry Service of North Sumatra Province. Specifically, this study explores: (1) the influence of work motivation on service effectiveness; (2) the influence of work discipline on service effectiveness; (3) the influence of work motivation on leadership style; (4) the influence of work discipline on leadership style; (5) the influence of service effectiveness on leadership style; (6) the combined influence of work motivation and discipline on leadership style; and (7) the influence of work motivation and discipline on service effectiveness through leadership style. The study was conducted at the Environmental and Forestry Service of North Sumatra Province in July to August, using a questionnaire distributed to 86 respondents. The results of the study showed that work motivation and work discipline had a significant influence on service effectiveness of 31.8%, while 68.2% was influenced by other factors not studied. In addition, the influence of work motivation and discipline on service effectiveness through leadership style reached 63.4%, indicating that leadership style strongly mediates the relationship. This study suggests that increasing motivation and work discipline, supported by an effective leadership style, can improve the quality of service at the Environmental and Forestry Service of North Sumatra Province.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Effectiveness, and Leadership Style.

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah suatu penggerak yang berada dalam diri individu atau karyawan yang dapat menggerakkan perilaku untuk dapat mencapai suatu dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dan dimiliki oleh individu atau karyawan. Daft (2010:373) Menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian menurut observasi Motivasi kerja Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai disuatu organisasi tersebut akan mendorong efektivitas pelayanan kerja lebih berprestasi dan produktif dan meningkatkan pelayanan kerja lebih efektif. Sianipar (1998:4) Mengatakan bahwa pelayanan adalah cara melayani, membantu menyiapkan atau mengurus keperluan seseorang atau kelompok orang. Keberhasilan meningkatkan efektivitas pelayanan umum ditentukan oleh faktor kemampuan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja aparat pelayanan.. Adapun motivasi kerja didinas kehutanan akan bervariasi tetapi umumnya meliputi keinginan untuk melestarikan hutan dan lingkungan akan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, serta memasatikan pengelolaan sumberdaya alam yang berkelanjutan untuk generasi mendatang. Selain itu faktor-faktor seperti perkembangan karir, pengakuan atas prestasi kerja, dan kebanggaan menjadi bagian dan institusi yang berperan dalam pelestarian alam juga dapat menjadi motivasi bagi para pegawai dinas tersebut. Sehingga akan memotivasi kerja dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan baik motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja di dinas tersebut.



Sementara itu, Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara disiplin kerja di dinas tersebut masih ada sebagian karyawan yang terlambat masuk telah melewati batas waktu yang ditentukan sehingga tidak mematuhi aturan yang ditetapkan. menurut Rivai (2011: 44) Menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keduanya saling terkait sehingga motivasi yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja, karena orang yang memotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kerja karena memungkinkan seseorang untuk bekerja secara teratur, fokus, dan efisien dalam mencapai tujuan kerja mereka (Halimah, 2014:1929). Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja kontribusi secara positif terhadap efektivitas kerja seseorang.

Kedisiplinan kerja umumnya diatur oleh beberapa peraturan dan kebijakan yang telah disebutkan seperti peraturan pemerintahan terkait dan peraturan internal di dinas kehutanan itu sendiri dan beberapa praktik yang biasanya diterapkan untuk menjaga kedisiplinan kerja di dinas kehutanan penegakkan aturan dan prosedur yang harus diikuti oleh semua pegawainya ini mencakup ketentuan terkait jadwal kerja, tata tertib kerja dan prosedur pelaporan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dan produktivitas seseorang ditempat kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan dan menjaga konsisten dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencakup aspek seperti tepat waktu, konsisten tanggungjawab dan dedikasi dalam menjalankan tugas tugas pekerjaan, karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, melakukan tugas dengan tepat waktu dan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kerja Di dinas Kehutanan. Beberapa pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kerja yaitu ketepatan waktu disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas. Kualitas pelayanan disiplin kerja berkontribusi pada kualitas pelayanan yang diberikan. Kendala dan konsisten disiplin kerja yang tinggi juga menciptakan kendala dan konsisten dalam pelayanan. Dan efisiensi operasional disiplin kerja yang baik juga berdampak pada efisiensi operasional dinas kehutanan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas pelayanan kerja di dinas kehutanan. Pegawai memiliki tingkat tinggi akan lebih mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, konsisten dan efisien kepada masyarakat serta pihak terkait.

Efektivitas pelayanan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau instansi termasuk di dinas kehutanan. Seorang pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi pegawai untuk berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Visi yang jelas tentang tujuan organisasi dan pentingnya pelayanan kepada masyarakat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi Partisipatif Gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong partisipasi aktif dari pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pelayanan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas pelayanan kerja. Pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelayanan yang diberikan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan yang mungkin lebih efektif tergantung pada konteks dan situasi tertentu. Pemimpin yang efektif seringkali mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh tim mereka.

Menurut observasi motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dengan motivasi kerja yang tinggi, para pegawai cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka, sementara itu pun mereka membantu melakukan pekerjaan dan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kedua faktor ini secara bersama-sama dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta efisiensi dalam menjalankan tugas administratif dan lapangan.

Kegiatan ini harus juga di dukung dengan adanya suatu motivasi yang kuat supaya seorang pegawai tersebut lebih giat lagi didalam bekerjanya dan lebih semangat lagi didalam melakukan suatu pekerjaan di sebabkan seorang pegawai harus sering di berikan daya masukan memotivasi agar terwujudnya penyelarasn pada seorang pegawai tersebut. Oleh karna itu untuk mencapai tujuan kinerja pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai di dalam bekerja tersebut maka pegawai tersebut lebih di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja yang tinggi, dan pengawasan tersebut harus di tingkatkan lagi dalam melaksanakan pekerjaan. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan di dalam menjalankan tugas-tugas yang di tentukan. Motivasi adalah, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kemampuan (Hasibuan, 2014).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam mengatur serta melaksanakan kerjasama pada diri individu atau karyawan ini bertujuan menggerakkan perilakunya untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga disiplin kerja yang baik juga



meningkatkan efektivitas pelayanan kerja seseorang secara teratur cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan gaya kepemimpinan mendorong partisipasi aktif dari pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pelayanan. Hal ini membuat peneliti menjadi menarik karena memiliki upaya mendorong dan menggerakkan inspirasi pegawai yang berkomitmen memberikan pelayanan yang berkualitas serta mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas sampai ketahap sukses.

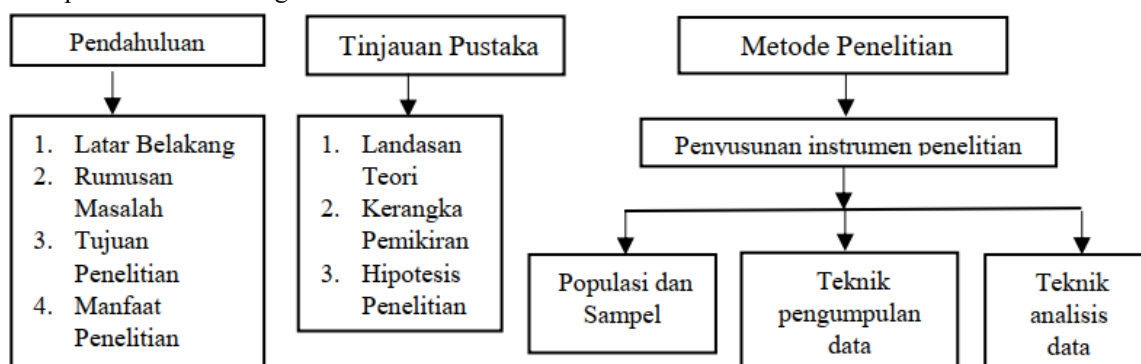
2. METODOLOGI

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Metode ini sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini di tetapkan lokasi penelitian yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Yang terletak di jalan JL. Sisingamangaraja Km. 5,5, No. 14, Marindal, Medan, 20147, Harjosari II, Medan Amplas, Medan City, North Sumatra 20217.

Rancangan/desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penyelidikan yang di susun sedemikian rupa, sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk semua pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rancangan/desain penelitian yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	(%)
Laki-Laki	44	51,16
Perempuan	42	48,84
Jumlah	86	100,00

Sesuai tabel 1., dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 44 orang (51,16 %) dan jumlah responden perempuan sebanyak 42 orang (48,84 %). Dari seluruh pegawai kantor di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan.



Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Responden)	(%)
SMA	5	5,81
D3	10	11,63
S1	67	77,91
S2	4	4,65
Jumlah	86	100,00

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (5,81 %), D3 sebanyak 10 orang (11,63 %), S1 sebanyak 67 orang (77,91 %), dan S2 sebanyak 4 orang (4,65 %). Dari seluruh pegawai kantor di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, responden yang berpendidikan S1 lebih dominan dibandingkan dengan responden berpendidikan SMA, D3 dan S2.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	Jumlah (Responden)	(%)
30 – 39	12	13,95
40 – 49	45	52,33
50 – 59	29	33,72
Jumlah	86	100,00

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 12 orang (13,95 %), responden yang berusia 40-49 tahun berjumlah 45 orang (52,33 %), dan responden yang berusia 50-59 berjumlah 29 orang (33,72 %). Dari seluruh pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, responden yang berusia 40-49 lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berusia 30-39 dan 50-59.

3.2. Pengujian Hipotesis

Data yang digunakan dalam proses pengujian hipotesis, lampiran dapat diakses pada link bit.ly/Perius_Lampiran

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada 86 responden, maka untuk mengetahui nilai r tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df), di mana ($df = n - k$); $df = 86 - 2 = 84$ dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,212. Setelah df dihitung (yaitu 84), kita menggunakan tabel distribusi r Pearson untuk menemukan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dalam hal ini, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,212. Nilai ini adalah batas minimal untuk menyatakan korelasi antara item pernyataan dan total skor valid. Artinya, jika nilai r hitung (hasil dari uji korelasi) lebih besar dari 0,212, maka item tersebut dianggap valid. Jika kurang dari itu, item dianggap tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh point pernyataan baik variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), efektivitas pelayanan kerja (Y) dan gaya kepemimpinan (Z), memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Efektivitas Pelayanan Kerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (Z)

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,455	0,212	Valid



	X1.2	0,452	0,212	Valid
	X1.3	0,498	0,212	Valid
	X1.4	0,455	0,212	Valid
	X1.5	0,563	0,212	Valid
	X1.6	0,512	0,212	Valid
	X1.7	0,550	0,212	Valid
	X1.8	0,462	0,212	Valid
	X1.9	0,668	0,212	Valid
	X1.10	0,521	0,212	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,429	0,212	Valid
	X2.2	0,672	0,212	Valid
	X2.3	0,632	0,212	Valid
	X2.4	0,482	0,212	Valid
	X2.5	0,560	0,212	Valid
	X2.6	0,560	0,212	Valid
	X2.7	0,641	0,212	Valid
	X2.8	0,701	0,212	Valid
	X2.9	0,514	0,212	Valid
	X2.10	0,553	0,212	Valid
Efektivitas Pelayanan Kerja (Y)	Y.1	0,573	0,212	Valid
	Y.2	0,519	0,212	Valid
	Y.3	0,641	0,212	Valid
	Y.4	0,683	0,212	Valid
	Y.5	0,621	0,212	Valid
	Y.6	0,544	0,212	Valid
	Y.7	0,547	0,212	Valid
	Y.8	0,520	0,212	Valid
	Y.9	0,621	0,212	Valid
	Y.10	0,670	0,212	Valid
Gaya Kepemimpinan (Z)	Z.1	0,628	0,212	Valid
	Z.2	0,761	0,212	Valid
	Z.3	0,473	0,212	Valid
	Z.4	0,654	0,212	Valid
	Z.5	0,535	0,212	Valid
	Z.6	0,566	0,212	Valid
	Z.7	0,553	0,212	Valid
	Z.8	0,533	0,212	Valid
	Z.9	0,579	0,212	Valid
	Z.10	0,623	0,212	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 26.0 (Lampiran 9-12). Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabilitas, sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliabilitas .

Untuk lebih jelasnya membuat tabel rangkuman hasil *output* uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), efektivitas pelayanan kerja (Y), dan gaya kepemimpinan (Z) yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Efektivitas Pelayanan Kerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (Z) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	0,69	10
Disiplin Kerja (X2)	0,78	10
Efektivitas Pelayanan Kerja (Y)	0,792	10
Gaya kepemimpinan (Z)	0,789	10

Dari tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), efektivitas pelayanan kerja (Y), dan gaya kepemimpinan (Z), dengan jumlah 10 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,69, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,78, variabel efektivitas pelayanan kerja (Y) sebesar 0,792, dan variabel gaya kepemimpinan (Z) sebesar 0,789. Oleh karena nilai *cronbach's alpha* melebihi nilai *cronbach's alpha* standar yaitu 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan angket dinyatakan sudah reliabilitas sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H1 diterima). Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H2 diterima). Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H3 diterima). Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H4 diterima). Efektivitas pelayanan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H5 diterima). Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H6 diterima). Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kerja melalui gaya kepemimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (H7 diterima).

REFERENCES

- [1] N. Ambia, "Pengaruh Efektivitas Pelayanan Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan," *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, vol. 3, 2018.
- [2] M. Aris, A. Agustang, dan A. M. Idkhan, "Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil dalam Meningkatkan Pelayanan Publik," *Journal Governance and Politics (JGP)*, vol. 1, no. 2, pp. 127–133, 2021.
- [3] D. Darmawan, "Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, vol. 2, no. 3, pp. 109–118, 2016.
- [4] A. Darmawan dan M. A. Putri, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, vol. 10, no. 1, 2017.
- [5] B. Fadillah, H. D. Widodo, dan A. Budiarmo, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 2, no. 2, 2013.
- [6] S. I. Farida dan M. M. Fauzi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat," *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, vol. 1, no. 2, pp. 63–73, 2020.
- [7] R. Firdaus, "Efektivitas Pelayanan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur," 2019.
- [8] D. Fitriah dan A. Rohendi, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja," *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, vol. 4, no. 2, pp. 99–111, 2022.



- [9] R. Faizal, M. Sulaeman, dan I. Yulizar, "Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal eBA*, vol. 5, no. 1, 2019.
- [10] L. Gomes, "Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [11] Gibson dan Donnelly, *Organisasi*, jil. 1. Jakarta: Binarupa Aksara, 2013.
- [12] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [13] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- [14] N. Halimah, "Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas pelayanan kerja pegawai di kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur," *E-Journal Administrasi Negara*, vol. 2, no. 4, pp. 1926–1937, 2014.
- [15] Y. Jamaluddin, "Model Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik," *Jurnal TAPIs*, vol. 12, no. 1, pp. 54–68, 2016.
- [16] R. Kania Teja Utari, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal (Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, UPI)*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [17] N. T. Lumban Gaol, "Teori kepemimpinan: Kajian dari genetika sampai skill," *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 158–173, 2020.
- [18] R. N. Lussier dan C. F. Achua, "Teori kepemimpinan: Kajian dari genetika sampai skill," *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, vol. 5, no. 2, pp. 158–173, 2010.
- [19] V. F. H. Nst, J. L. Gaol, dan M. A. Lubis, "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja pada CV Sentosa Deli Mandiri Medan," *Jurnal Prointegrita*, vol. 6, no. 3, pp. 201–213, 2022.
- [20] A. Nuraini, "Efektivitas Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan Leok 1 Kecamatan Biau Kabupaten Buol," *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 1, no. 12, pp. 2567–2574, 2021.
- [21] J. V. Pattynama, C. Kojo, dan A. L. Rep, "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, 2016.
- [22] W. H. Prasetyo dan B. Sumardjoko, "Pentingnya Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, vol. 11, no. 1, pp. 41–50, 2021.
- [23] L. Pratama, "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan," *Governance: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, vol. 2, no. 1, 2012.
- [24] A. Rezky dan M. Adil, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Distrik Hingk Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat," *Competitiveness*, vol. 7, no. 1, pp. 65–77, 2018.
- [25] S. Riyadi, "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 40–45, 2011.
- [26] A. Samad dan M. Yusuf, "Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen," *Jurnal Kebangsaan*, vol. 4, no. 7, 2015.
- [27] Y. Seran dan M. Hum, *Peranan Pemimpin Agama: Dalam Membangun Dialog Antarumat Beragama di Keuskupan Atambua*. PT Kanisius, 2022.
- [28] N. Susanto, "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [29] D. Stanley, "Leadership Theories and Styles," dalam *Clinical Leadership in Nursing and Healthcare: Values into Action*, D. Stanley, Ed. pp. 25–46, 2017, doi: 10.1007/978-3-319-11107-0_4.
- [30] Siswanto, *Pengantar Manajemen*, ed. pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- [31] P. S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [32] M. Sultoni dan R. Rismawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, vol. 11, no. 8, 2022.
- [33] F. E. Sinaga, A. Buchori, dan I. Kudus, "Efektivitas Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi BIMMA di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung," *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, vol. 12, no. 2, pp. 51–57, 2021.