

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY**

**Ike Hariyati<sup>1</sup>**

**Andhina Ika Sunardi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

<sup>1</sup>ikehariyati@gmail.com

<sup>2</sup>andhina@amayogyakarta.ac.id

### ***Abstract***

*The aim of this study is to examine the Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration Office of Sleman Regency, DIY. The research method employed is quantitative with a descriptive approach. The data utilized consists of primary data obtained through the distribution of questionnaires to all employees of the Department of Population and Civil Registration Office of Sleman Regency, DIY. The sampling technique used in this research is saturation sampling, with a sample size equal to the entire population, totaling 83 individuals. Data analysis employed multiple linear regression analysis. The research findings indicate that the Leadership Style variable has a partial influence on Employee Performance (Y) as evidenced by the computation in Table 4.11, with a calculated t-value of 4.191 > the critical t-value of 1.990. Work Motivation also significantly affects Employee Performance with a calculated t-value of 4.853 > the critical t-value of 1.990, as shown in Table 4.12. Simultaneously, both Leadership Style and Work Motivation collectively influence Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration Office of Sleman Regency, DIY, supported by an F-value of 28.759 greater than the critical F-value of 3.11.*

**Keywords : Leadership Style, Work motivation, Employee Performance.**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, mengoptimalkan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama bagi setiap pemimpin organisasi (Soemarsono, 2018).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai.

Di samping gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan cara tertentu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Menurut [Hadiwijaya](#) (2024) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Menurut [Albashori & Nugroho](#) (2023) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berhubungan dengan interaksi antara pemimpin dengan orang lain. Pendekatan serta perilaku yang dipakai seorang pemimpin untuk mempengaruhi seseorang akan menunjukkan gaya kepemimpinan dari pemimpin tersebut. Gaya setidaknya dipengaruhi oleh tiga hal, yakni: motivasi, pilihan atas keputusan, dan perhatian pada lingkungan kerja. Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari [Bianca](#) (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta.

Sunardi (2021) Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang atau dorongan untuk terlibat dalam suatu aktivitas tanpa dipaksa oleh orang lain, hanya untuk aktivitas itu sendiri. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang ingin bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Memotivasi pegawai sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Kabupaten Sleman masih sering terjadi tidak ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Panting (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupateng Enerkang berada dalam kategori sangat baik.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinasi kebijakan yang terkait dengan kependudukan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman terlihat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang mana pemimpin mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.

Dalam konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja pegawai terdapat beberapa gaya atau macam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan sangat berimplikasi pada proses selanjutnya, yaitu dapat memberikan motivasi bagi pegawai dan juga dapat berakibat sebaliknya. Gaya kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi setiap orang sebagai anggota organisasi untuk terus menerus belajar dan mengembangkan kompetensinya, mampu membantu setiap orang atau anggota agar merasa menjadi bagian dari organisasi sebagai satu kesatuan masyarakat serta mampu membangkitkan semangat kerja setiap orang sebagai anggota organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hartadi (2023) Tidak hanya gaya kepemimpinan lingkungan kerja pada organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerjanya sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja

pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang baik mampu memberdayakan pengikutnya, membangun kerjasama yang solid, serta menciptakan visi masa depan yang menginspirasi. Dia juga harus memiliki integritas, dedikasi yang tinggi, dan kemampuan untuk mengambil keputusan penting demi kemajuan kelompoknya.

Corak atau gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins (Tampi, 2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

#### 1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik; (1) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status *quo* (Keadaan sekarang), dan mampu mengklasifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. (2) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi. (3) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. (4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka. (5) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional; (1) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian. (2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan. (3) Manajemen berdasar pengecualian (*pasif*), *mengintervensi* hanya jika standar tidak dipenuhi. (4) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

#### 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Ada empat karakteristik pemimpin transformasional; (1) Kharisma : memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. (2) Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana. (3) Stimulasi intelektual : mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. (4) Pertimbangan individual : memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Reitz ([Azahra, 2021](#)) melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Kepribadian (*personality*), yaitu 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 kepada para bawahan atau karyawannya. (3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai. (4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan. (5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. (6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut Setiana dan Dewi ([Hak et al., 2023](#)) gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya: a). Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengambil keputusan adalah salah satu keterampilan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia bisnis. b) Kemampuan memotivasi, kemampuan memotivasi adalah keterampilan yang sangat penting, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam konteks kepemimpinan dan manajemen. c) Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi adalah keterampilan yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkungan pribadi, profesional, maupun sosial. d) Kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan bawahan merupakan salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer. e) Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan. f) Kemampuan Mengendalikan Emosi, kemampuan mengendalikan emosi adalah keterampilan yang sangat penting untuk dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.

#### **Motivasi Kerja**

Menurut [Rofik \(2022\)](#) Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam

meningkatkan suatu efisiensi dan efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, sedangkan menurut (Sunardi, 2021) Motivasi adalah keadaan yang mempengaruhi keputusan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. (Saputro&Muttaqin, 2023) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Jaya (Abbas, 2023) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam prosesnya belum tentu semua pekerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan optimal sehingga perlu adanya dorongan, baik secara emosional maupun secara fisik. Inilah yang nantinya akan bertumbuh menjadi sebuah motivasi, sebagaimana motivasi merupakan proses yang berasal dari psikologis seseorang yang tercipta akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan, sehingga menjadi akumulasi dalam unsur penentuan keputusan seseorang dalam lingkungan kerjanya maupun lingkungan sosialnya.

Menurut Tarigan & Rozzyana (2018) faktor-faktor motivasi yaitu: Faktor intrinsik faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti; Faktor ekstrinsik faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (Komara & Asih, 2022) yaitu : 1) Gaji (salary) bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. (2) Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. (3) Hubungan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. (4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. (6) Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Karen et al. (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (Silas et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kondisinya, kinerja karyawan mungkin tidak selalu sesuai pada harapan karyawan atau organisasi. Banyak pula kendala yang bisa mempengaruhi kinerja dalam organisasi maupun individu. Manajer didorong untuk terlebih dahulu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Terdapat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja karyawan, Kasmir (Karen et al., 2021), yaitu seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Menurut Wibowo (Saputra et al., 2023) tingkatan tujuan kinerja antara lain : 1) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai. 2) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi. 3) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen. 4) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim. 5) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Yulianto (Pratiwi; Ayu, 2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya : 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (Imron, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berjumlah 83 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berjumlah 83 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling*

*jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2019) terdiri atas observasi, wawancara, angket dan observasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi dan angket (kuesioner). Kuesioner pada penelitian ini diukur menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta yang ada di lapangan. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat. Metode analisis statistik data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 dengan karakteristik sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki	41	49.4 %
	Perempuan	42	50.6 %
<b>Usia</b>	21-30	18	21.7 %
	31-40	32	38.6 %
	41-50	14	16.9 %
	51-60	19	22.9 %
<b>Tingkat Pendidikan</b>	D3	10	12.0 %
	D4	2	2.4 %
	S1	37	44.6 %
	S2	9	10.8 %
	SLTA	25	30.1 %
<b>Lama Bekerja</b>	< 1th	1	1.2 %
	> 10 <sup>th</sup>	40	48 %
	1-5 th	10	12.0 %
	6-10 th	32	38.6%

Dari data pada tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 42 karyawan perempuan dan 41 karyawan laki-laki. Berusia yang terbanyak antara 31 sampai 40 tahun, dengan masa kerja terbanyak 6 – 10 tahun dan sebagian besar berpendidikan S1.

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan valid.

## Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pert 1	0,892	0,361	Valid
	Pert 2	0,888	0,361	Valid
	Pert 3	0,922	0,361	Valid
	Pert 4	0,902	0,361	Valid
	Pert 5	0,941	0,361	Valid
	Pert 6	0,868	0,361	Valid
	Pert 7	0,894	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Pert 1	0,908	0,361	Valid
	Pert 2	0,923	0,361	Valid
	Pert 3	0,867	0,361	Valid
	Pert 4	0,915	0,361	Valid
	Pert 5	0,893	0,361	Valid
	Pert 6	0,908	0,361	Valid
Variabel Kinerja Pegawai	Pert 1	0,917	0,361	Valid
	Pert 2	0,888	0,361	Valid
	Pert 3	0,932	0,361	Valid
	Pert 4	0,956	0,361	Valid
	Pert 5	0,876	0,361	Valid
	Pert 6	0,932	0,361	Valid

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar bila dibandingkan 0,60 sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,955	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,953	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0,958	0,60	<i>Reliable</i>

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis**

Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
Bebas	Terikat			
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0,296	4,191	0,000
Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	0,399	4,853	0,000
$F_{hitung}$	28,759			0,000
$R^2$	0,820			

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar (0,296) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu/satu unit (atau 1%) pada variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan 0,296 (29,6%) pada kinerja pegawai. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar (0,399) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu/satu unit (atau 1%) pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan 0,399(39,9%) pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F didapat nilai F hitung sebesar 28,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hitung lebih besar dari F tabel ( $28,759 > 3,11$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,191 dan t tabel 1,990 sehingga t hitung  $>$  t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,853 dan t tabel 1,990 sehingga t hitung  $>$  t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Uji t sebagaimana tabel 4.11 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,191 dan t tabel 1,990. Hal ini berarti t hitung  $>$  t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Uji t sebagaimana tabel 4.11 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,853 dan t tabel 1,990. Hal ini berarti t hitung  $>$  t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Uji F pada tabel di atas didapat nilai F hitung sebesar 28,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $28,759 > 3,11$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman dinyatakan diterima.

## **KESIMPULAN**

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman.

## REFERENSI

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Albashori, M. F., & Nugroho, H. A. (2023). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Pt Puriland Development Nasional Purworejo Tahun 2022. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 21–40. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.560>
- Arie Hendra Saputro; Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Azahra, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang .... *UIN Syarif Kasim Riau*, 79–117. Diambil dari <http://repository.uin-suska.ac.id/44292/>
- Bianca, O. C. (2017). *Okky Camilla Bianca*. UNY, Yogyakarta. Diambil dari <https://eprints.uny.ac.id/52231/>
- Hadiwijaya, D. (2024). Jurnal Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 47–56. Diambil dari non-dwnldmgr-download-dont-retry2download
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 299–307. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1500>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Mijaya Komara & Daru Asih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Layanan Digital dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management and Sustainable Development Journal*, 4(2), 1–28. <https://doi.org/10.46229/msdj.v4i2.523>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Saputra, I. G. B. W. K., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 4(3), 712–722.

- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Soemarsono, S.Sos., M. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Sonya Dita, Pratiwi; Riska Ayu, P. karnadi. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA DI SITUBONDO, 18(2), 179–192.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, P. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ENREKANG, 2, 5–10. Diambil dari [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8847-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8847-Full_Text.pdf)
- S, A. I. (2021). Student Motivation in Online English Learning, 1(November), 110–124.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.659>