



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SIBOLGA

Sofia Hannum

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah  
[sofiasikumbang65@gmail.com](mailto:sofiasikumbang65@gmail.com)

Kaharuddin

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah  
[Simamorakaharuddin63@gmail.com](mailto:Simamorakaharuddin63@gmail.com)

Rifka Hadia Lubis

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah  
[rifkahadia@yahoo.co.id](mailto:rifkahadia@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

The sample in this study is the employees who are in the Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga. The method used in this research is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis test.

This research is done by quantitative method. Data collection techniques used were questionnaires. Data analysis techniques used in this study is multiple linear regression using SPSS version 25 for windows.

Style Leadership and Motivation simultaneously affect the performance of employees. Leadership style partially significant effect on employee performance, Motivation partially also have a significant effect on employee performance. Furthermore, the variable that has the most significant influence is the Leadership Style.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji statistik deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

*Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted November 22, 2022*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur pertama dan utama dalam organisasi atau instansi. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang akan menjalankan roda aktifitas suatu organisasi. Secanggih dan selengkap apapun peralatan yang digunakan dalam organisasi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal maka akan menghambat aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemajuan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan ketrampilan tenaga kerja masing-masing yang bekerja didalamnya.

Menurut Elizar and Tanjung (2018) Pegawai merupakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu mampu melaksanakan tugas hasil, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Indra Marjaya (2019) Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu dinas, maka sumber daya manusia dikelola dengan baik.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh (Indra Marjaya 2019) motivasi merupakan definisi yang terdiri dari hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan dan motivasi insentif. Pimpinan yang mengarahkan pegawai dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Menurut (Rosmaini and Tanjung 2019) kinerja merupakan suatu konsep perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, artinya kinerja berarti hasil capaian oleh seseorang baik itu kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Rahman 2018) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengajarkan tugas dan tanggungjawab dengan perintah yang direncanakan oleh pemimpin.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Sebuah organisasi, instansi, ataupun perusahaan dipandang sebagai suatu tempat atau wadah bagi orang-orang untuk bekerja sama melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu instansi terdapat orang-orang yang bekerja dengan akal dan perasaan, serta menggunakan alat-alat dan fasilitas. Orang-orang ini perlu digerakkan menuju sasaran yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan hal tersebut diperlukan suatu cara kepemimpinan yang efektif agar semua itu dapat berjalan dengan baik.

Menurut Usmara dalam Rohmah (2019) menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah “Seni untuk mengkoordinasi, menggerakkan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan”. Selanjutnya, Piyu (2017) berpendapat kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan”. Berdasarkan kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi tingkah orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain dengan jalan memimpin,

membimbing, mengontrol atau mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diharapkan.

#### Motivasi Kerja

Menurut Indra Marjaya (2019) motivasi merupakan definisi yang terdiri dari hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan dan motivasi insentif. Pimpinan yang mengarahkan pegawai dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Menurut Siti, Nur Aisyah & Wardani (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian tujuan pegawai yang dilakukan oleh pegawai yang dihasilkannya dari perolehan prosedur pegawai.

Kinerja pegawai juga merupakan fungsi dari kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan suatu tugas-tugas individu yang bersangkutan agar yang berkaitan dengan hal tersebut menjadi capaian kinerja yang baik Ms, M. Reza Fahlevi (2021).

#### Penelitian Terdahulu

Pertama : Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dengan objek penelitian PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta. Metode analisis yang digunakan regresi linear sederhana. Penelitian tersebut menemukan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

Kedua : Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ms, M. Reza Fahlevi 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai “dengan objek penelitian Lapas 1 Medan. Metode analisis yang digunakan metode kuantitatif. Penelitian tersebut menemukan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Olivia Theodora 2015) penelitian kuantitatif menjabarkan hubungan kausal antara variabel independen terhadap dependen dimana penelitian yang diperoleh dari Penyusunan penelitian dilakukan dengan 2 tahapan metode yaitu sebagai berikut :

#### Studi kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan (*Library Research*) dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari literatur-literatur yang ada berupa buku-buku, karya ilmiah, jurnal atau artikel-artikel yang terkait, dan hasil Penelitian terdahulu. Metode ini digunakan untuk mempelajari dan memahami literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.

#### Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi Lapangan (*Field Research*) dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner.

#### Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Untuk menunjang hasil penelitian, maka dilakukan dengan cara sebagai berikut :

##### a. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data objek yang bersangkutan dengan cara :

##### Wawancara

##### Observasi

Kuesioner

b. Studi Literatur

Teknik Analisa Data

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji data yang dilakukan bertujuan untuk melihat apakah nilai sebaran data pada variabel dependen variabel independen maupun model regresi tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun pengujian distribusi data normal atau tidak dengan cara uji *Kolmogorov Smirnov* test.

Uji *kolmogorov smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data yang normalitas dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal. pengujian dapat dilihat Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar ( $>$ ) dari  $\alpha = 0,05$ , maka data normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dan memastikan apakah terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen/bebas Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Nilai cut off yang umum digunakan adalah nilai tolerance  $>0,10$  atau nilai VIF  $<10$ .

Uji t

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji statistik. Uji t merupakan instrumen untuk melihat seberapa sering hasil pengamatan yang dilakukan muncul semata-mata karena faktor kebetulan. Hal ini membuktikan seberapa besar pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat dari nilai *r Square*. Apabila nilai  $R^2$  kecil, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas dan bila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu maka dapat dikatakan variabel independen mempunyai pengaruh besar terhadap dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan berpedoman pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

a = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

b<sub>2</sub> = koefisien regresi Motivasi Kerja

e = eror

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendeskriptifkan temuan-temuan yang diperoleh dari jawaban responden atau atas objek yang akan diteliti.

Analisis data melalui observasi/pengamatan

Hasil dari pengamatan yang dilakukan penulis selama penelitian adalah kegiatan yang dilakukan responden sudah tersistem sehingga tidak begitu kelihatan apa yang dioerintahkan atasan kepada bawahan.

Analisis melalui wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data penelitian dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak lain yang dapat memberikan informasi.

Analisis data melalui angket

Pemberian angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang signifikan dalam mencari informasi. Pada setiap pertanyaan terdapat lima pilihan jawaban yang mengharuskan responden untuk menentukan jawabannya atau memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti maka sebelum analisis dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga sudah baik, secara umum hasil kuesioner 3,71 digolongkan kedalam kategori baik.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product momen (r) dengan melihat nilai corrected item-total correction program SPSS 25 for Windows dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaannya valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat disimpulkan uji reliabilitas dari quisioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan realible jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten. Uji realibilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha memiliki nilai besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1  
Uji Realibilitas Variabel Penelitian

No.	Item	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,866	10	Reliable
2	Motivasi Kerja (X2)	0,771	10	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,701	10	Realiable

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada variabel seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

---

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sibolga (Sofia Hannum, Kaharuddin, Rifka Hadia Lubis)*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

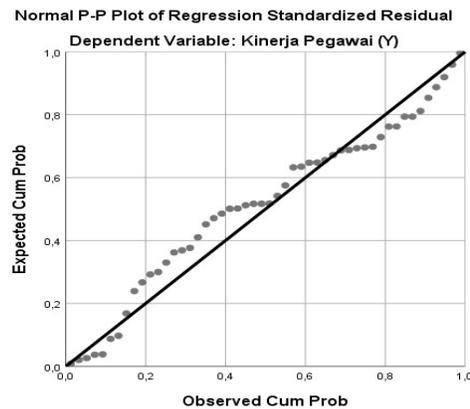
Ada dua cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisa grafik dan uji stastic, pada penelitian ini akan digunakan kedua-duanya yaitu analisa grafik dan uji stastik.

#### a. Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng.

Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : *Output Program Windows SPSS, 2022*

Berdasarkan gambardan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada scatter plot terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### b. Analisa statistik

Salah satu analisa stastic untuk menguji normalitas adalah uji stastic kolmogrov smimov (K-S). Pengujian normalitas berguna untuk menentukan metode statistika yang digunakan. Jika sampel penelitian mempunyai data yang berdistribusi secara normal sehingga dapat digunakan stastic parametrik.

Jika sampel penelitian tidak berdistribusi normal, maka harus digunakan statistic non parametik. Untuk dapat menggunakan stastic parametrik, maka seluruh data dari variabel ini harus berdistribusi normal yang diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smimov pada tabel berikut ini :

Tabel 2  
*One sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34197692
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,083
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : *Output SPSS 2022*

Dari tabel diatas dapat diketahi bahwa Asymp. Sig sebesar 0,175 diatas nilai probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmorov Smirnov sebesar 0,110 lebih kecil dari nilai Z yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variable-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variable Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,940	1,064	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,940	1,064	Bebas Multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS2022*

Berdasarkan data pada table diatas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor(VIF) pada hasil output SPSS25, table coefficient, masing-masing variable independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable Gaya Kepemimpinan 1,064, variable Motivasi Kerja 1,064 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai Tolerance >0,10 yaitu untuk variable Gaya Kepemimpinan 0,940 dan untuk variable Motivasi Kerja 0,940. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variable independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui uji regresi linear berganda gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai disajikan dalam table dibawah ini :

Tabel 4  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,450	4,478		,994	,325		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,252	,091	,283	2,759	,008	,940	1,064
	Motivasi Kerja (X2)	,598	,100	,610	5,954	,000	,940	1,064

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Sumber Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

$$Y=4,550+0,252(X1)+0,598(X2)$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah:

a.  $b_0 = 4,550$

Persamaan regresi diatas terdapat nilai  $b_0$  atau nilai konstanta sebesar 4,550. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja(X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b.  $b_1 = 0,252$

Nilai koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah positif dan berpengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,252 dan signifikansi menunjukkan angka  $\alpha = 0,008$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c.  $b_2 = 0,598$

Nilai koefisien dari variable Motivasi (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,598 dan signifikansi menunjukkan angka  $\alpha = 0,00$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:
2. Dari uji validitas variabel X1, variabel X2 dan variabel Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1- Quiz 10) nilai Corrected-ItemTotal Correlation lebih besar dari nilai

- r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, variabel X2 dan variable Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.
3. Dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X dan Y beradadiatas 0,60 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel.
  4. Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapatdisimpulkan normal.
  5. Dari uji regresi linier berganda variable X1, variable X2 dan variabel Y diperoleh hasil :  $Y = 4,550 + 0,252X + 0,598Z$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variable bebas (gaya kepemimpinan motivasi kerja)
  6. Dari hasil uji multikolinearitas dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinearitas antarvariabel dependen dengan variable independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.
  7. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh pengaruh sebesar 0,536=53,6%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 53,6 % ditentukan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dan sisanya sebesar 46,4% ditentukan oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain.
  8. Dari uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abid, Muhamad, and Abdul Rahman Safiih. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home)." *Jurnal Arastirma* 1(2): 216.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Efendi, Riyanto. 2020. "Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak . Kinerja Karyawan." *Jurnal EconomicEdu*: 5.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijon. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6): 990–1001.
- Hartati, C. Sri, and Ruddy Wiroko. 2019. "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pt. Tirta Investama Pandaan." *Jurnal Manajerial Bisnis* 2(2): 112–25.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 161.
- Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Confernces Management and Business (NCMAB)*: 405–24.
- Kartini, Iis, and Agung Edi Rustanto. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara." *Jurnal Lentera Bisnis* 7(1): 56.
- Kuncoro, 2013, Metode Penelitian Bisnis dan R & D, Erlangga, Jakarta
- Lantara, I Wayan Arya. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itde)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 231.
- Maria Ovi Puspitasari. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." 7(2): 44–68.

---

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sibolga (Sofia Hannum, Kaharuddin, Rifka Hadia Lubis)*

- Ms, M. Reza Fahlevi, Kusmiyant. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI LAPAS KELAS 1 MEDAN1.” 8(5): 1332–36.
- Muhammad Ekhsan. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” (1): 11–41.
- Olivia Theodora. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTSejahtera Motor Gemilang.” *Agora 3* (Pengaruh Motivasi): 2.
- Paramita, Lisa. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.” : 13–32.
- Piyu, Sakti. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Comp).” *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Raharjo, Susilo Toto, and Durrotun Nafsiah. 2013. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang).” *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 3(2): 69–81.
- Rohmah, Faizatur. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.” : 1–33.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. 2015. “KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2): 1–8.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Imiah Socio Secretum* 9 (2) : 273 – 81.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, Rahma. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti.” *bulletin of Management and Business* 1(1):42–50.
- Sutrischastini, Ary, and Agus Riyanto. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten