

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT PRABUMULIH UTARA**

SKRIPSI



DEA CAHYANI PUTRI

2022110049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT PRABUMULIH UTARA**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



**DEA CAHYANI PUTRI
2022110049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH UTARA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Dea Cahyani Putri

2022110049

Prabumulih, 26 Juni 2026

Pembimbing I

(Resi Marina, S.E., M.Si.)

NUPTK.3958755656300002

Pembimbing II

An.

(Amandin, S.PT., M.M.)

NUPTK. 4139766667130373

Ketua Program Studi Manajemen



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat prabumulih utara” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 26 Juni 2026.

Prabumulih, 26 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M. Si.
NUPTK.3958755656300002

()

Anggota:

1. Amandin, S.PT.,M.M
NUPTK.4139766667130373

()

2. Sebri Hesinto, S.E.,M.Si.
NUPTK.22357656666130263

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK.2544740641230233


H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK.8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dea Cahyani Putri

NIM : 2022110049

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Prabumulih, 26 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Dea Cahyani Putri

NIM. 2022110049

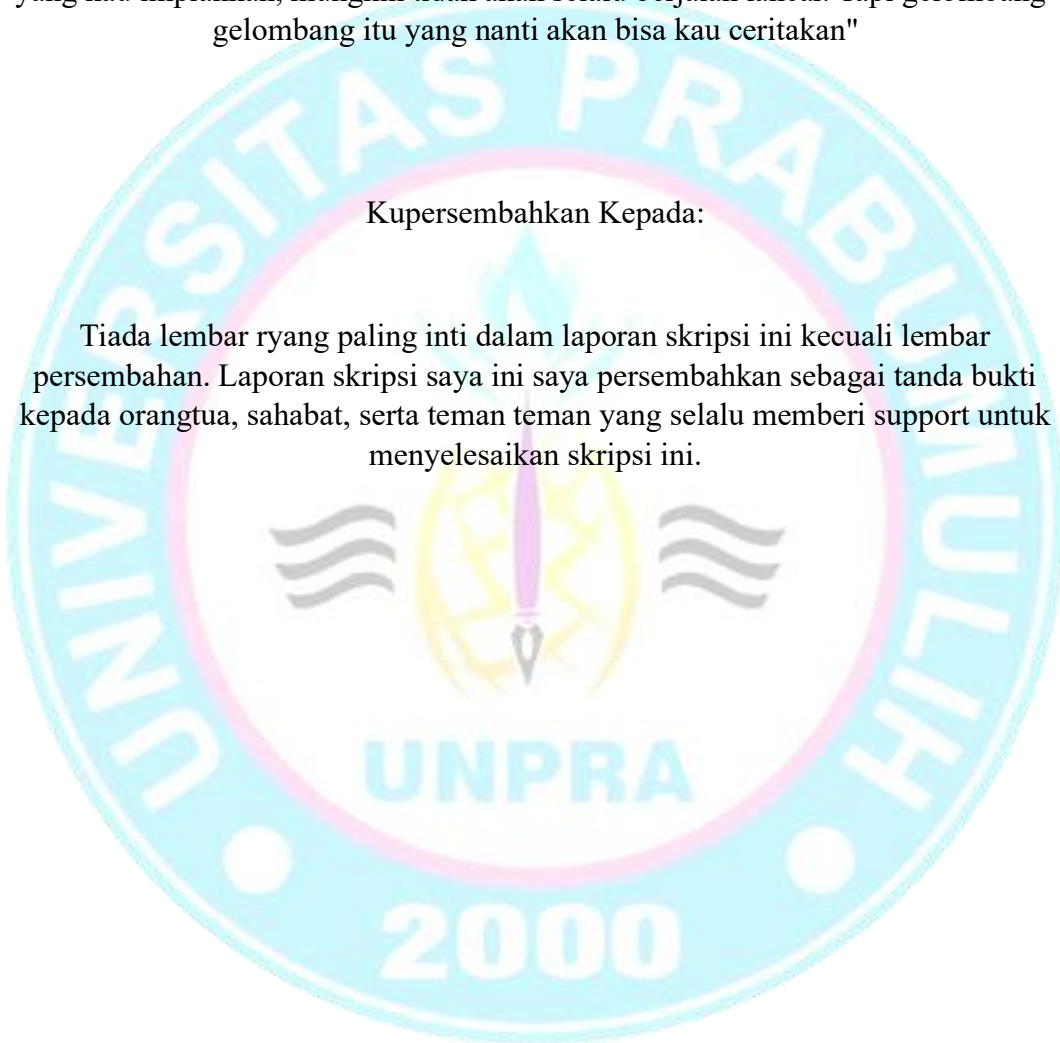
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan"

" Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah- lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan"

Kupersembahkan Kepada:

Tiada lembar ryang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.



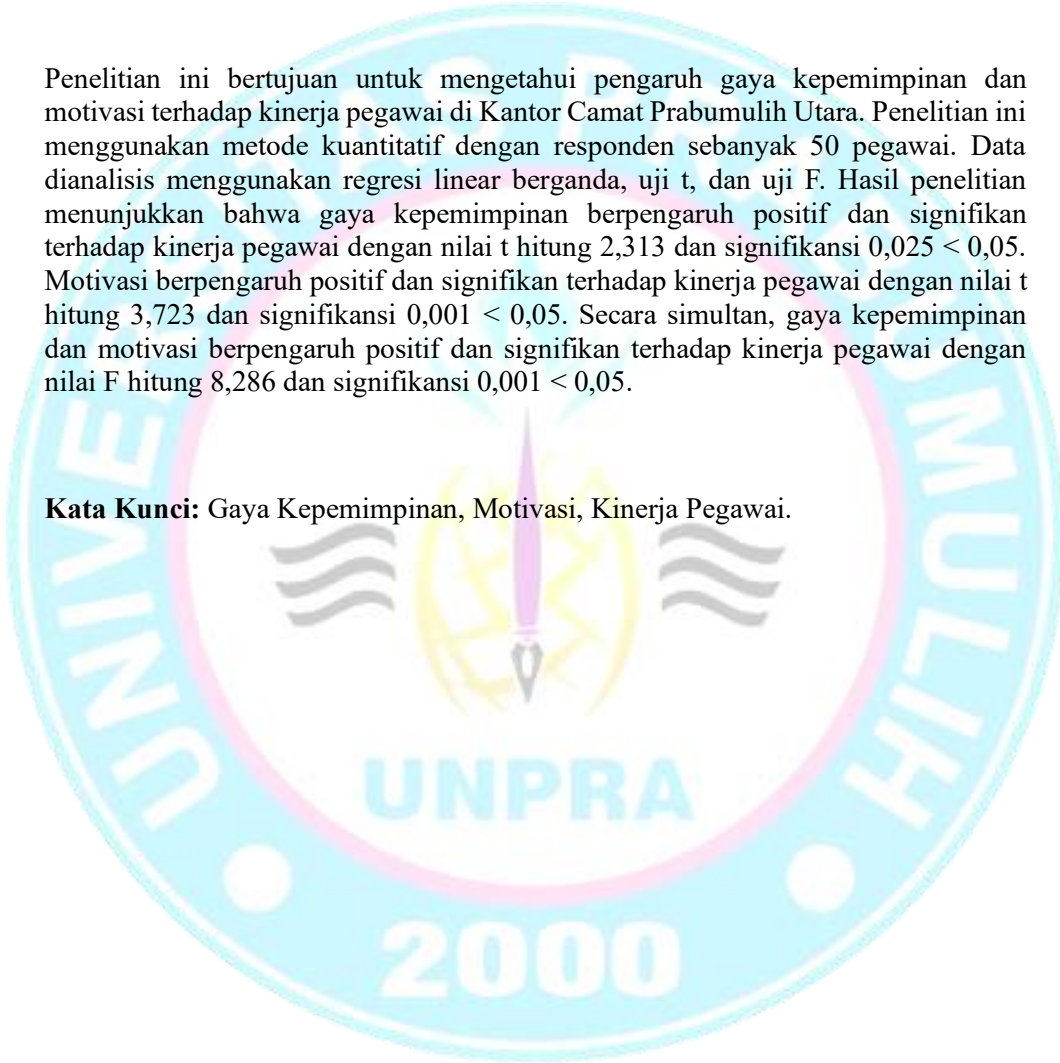
ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara

Dea Cahyani, 2022110049, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 50 pegawai. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,313 dan signifikansi $0,025 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,723 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 8,286 dan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at the North Prabumulih District Office

Dea cahyani, 2022120049, 2026

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at the North Prabumulih District Office. This research employed a quantitative method with 50 employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test.

The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.313 and a significance level of $0.025 < 0.05$. Motivation also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.723 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and motivation had a positive and significant effect on employee performance with an F-value of 8.286 and a significance level of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat prabumulih utara". Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, proposal ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
5. Bapak Amandin, S.PT., M.M selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan proposal ini.
7. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepala Kecamatan Prabumulih Utara dan seluruh pegawai di kecamatan Prabumulih Utara yang telah memberikan izin, dukungan, serta bantuan selama proses penelitian berlangsung. Ketersediaan pihak Kecamatan dalam memberikan informasi, waktu, dan kerja sama yang baik sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan lancar

8. Kedua orang tua, saudara, keluarga besar, serta sahabat dan teman-teman saya yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada proposal ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan proposal di masa mendatang.

Prabumulih, 8 Januari 2026

Penulis



Dea Cahyani Putri

NIM.2022110049



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Teori	5
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	5
2.1.2 Motivasi	10
2.1.3 Kinerja.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kerangka Berpikir	15
2.4 Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode Penelitian.....	18
3.2 Pendekatan Penelitian	18

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	19
3.3.2 Waktu Penelitian	19
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi.....	19
3.4.2 Sampel.....	19
3.5 Sumber dan Jenis Data	20
3.5.1 Sumber Data.....	20
3.5.2 Jenis Data	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	21
3.7.1 Variabel Penelitian	21
3.8 Instrumen Penelitian.....	23
3.8.1 Uji Validitas.....	23
3.8.2 Uji Reliabilitas	24
3.9 Teknik Analisis Data	25
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	25
3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	25
3.10 Uji Hipotesis.....	26
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	26
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Utara Kota Prabumulih	28
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Utara.....	28
4.1.3 Struktur Organisasi	29
4.1.4 Tugas Organisasi	30
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Presentase	35
4.2.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
4.2.3 Presentase Responden Berdasarkan Status	37
4.2.4 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	37

4.3 Hasil Penelitian	38
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)..	38
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	39
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).....	40
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.4.1 Uji Validitas.....	41
4.4.2 Uji Reliabilitas	43
4.4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	43
4.4.4 Uji Normalitas.....	44
4.4.5 Uji Multikolinearitas.....	46
4.4.6 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.6 Hipotesis.....	49
4.6.1 Hasil Uji t (Parsial)	49
4.6.2 Hasil Uji F (Simultan).....	50
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel	22
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	23
Tabel 3.3 Tingkat Validitas.....	24
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Status.....	37
Tabel 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.10 Uji Normalitas	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.13 Hasil (t).....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji (F)	50
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Prabumulih Utara.....	29
Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47



DAFTAR SINGKATAN

SDM	=	Sumber Daya Manusia
PNS	=	Pegawai Negeri Sipil
P3k	=	Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja
PHL	=	Pegawai Harian Lapas
TKS	=	Tenaga Kerja Sukarela
BPS	=	Badan Pusat Statistik



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	63
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26	67
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik.....	73
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	77
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	86
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dari sini akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global. Pemegang kebijakan inilah nasib lembaga tersebut dipertaruhkan dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-kepatuhan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin dan akan terpengaruh dengan gaya kepemimpinannya. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literature-literature tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik dengan sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dimana suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dari sebuah organisasi, hal ini merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi serta mempengaruhi perilaku pegawai atau bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nurjaya.,2020) membangun tujuan organisasi diperlukan kerjasama tim antara pimpinan dengan setiap ini sehingga terbentuk kesadaran personal dalam diri para pegawai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan didalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai cenderung meningkat karena mereka terdorong untuk mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Motivasi dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total organisasi (Nurjaya.,2020).

Kantor Camat Prabumulih Utara dipimpin oleh seorang dengan sebutan jabatan camat yang diangkat oleh Walikota Prabumulih atas dasar pertimbangan dari hasil analisa jabatan adalah proses pengumpulan data jabatan untuk dianalisis, disusun dan disajikan menjadi informasi jabatan dengan menggunakan metode tertentu. Tujuannya untuk menyediakan informasi jabatan sebagai fondasi dasar bagi program manajemen kepegawaian, kelembagaan, ketat pelaksanaan dan pengawasan. Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris yang membawahi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan Sub Bagian perencanaan dan keuangan, serta dibantu oleh beberapa Kepala Seksi seperti seksi pemerintahan, seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, seksi ketentraman ketertiban umum dan linmas, seksi pelayanan umum dan seksi kesejahteraan sosial secara manajerial camat bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi melaksanakan sebagian urusan pemerintah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menginspirasi, membimbing dan menggrakkan pegawai agar memiliki semangat kerja tinggi. Disisi lain pegawai yang termotivasi akan menunjukkan sikap kerja positif meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi maksimal bagi instansi. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan secara selaras maka kinerja pegawai di Kantor Camat Utara diharapkan dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu melakukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Camat prabumulih Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan dan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga dapat mendukung terciptanya aparatur pemerintahan yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini sangat mendesak untuk dilakukan mengingat pentingnya implementasi teori kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dalam konteks birokrasi pemerintahan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini menetapkan beberapa batasan agar pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu:

- 1) Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih.
Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang terlibat dalam proses perubahan organisasi, yang terdiri dari 50 orang pegawai, yaitu: 17 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2 orang P3K, 30 orang Pegawai Harian Lepas (PHL), dan 1 orang Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Namun, penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel yang telah ditentukan sesuai teknik sampling yang digunakan oleh peneliti.
- 2) Variabel yang diteliti meliputi:
 - a) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen).
 - b) Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen).
- 3) Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, serta observasi langsung di lokasi penelitian. Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Analisis data kualitatif yang digunakan melibatkan tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mendapatkan oemahaman mendalam mengenai hubungan antar variabel dilokasi studi.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Camat Prabumulih Utara.
- 2) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Prabumulih Utara.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Prabumulih Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- 1 Bagi Lembaga Akademik, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2 Bagi peneliti, memberikan keuntungan berupa pengetahuan serta wawasan, juga pengalaman baru dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.
- 3 Bagi Pemerintahan Kota Prabumulih , sebagai acuan untuk mengangkat pejabat pada suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi disamping persyaratan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas perlu juga mempertimbangkan keterampilan dalam memimpin orang lain atau memiliki gaya kepemimpinan yang efektif.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak Kantor Camat Prabumulih Utara terutama bagi pejabat Esselon III dan IV bahwa pentingnya memahami gaya kepemimpinan sebagai modal dalam memobilisasi serta mempengaruhi pegawai agar motivasi kerja lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memiliki dua hal pokok, antara lain pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab, baik secara fisik maupun spiritual terhadap aktivitas kerja dari yang dipimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan untuk memengaruhi pendirian orang atau sekelompok orang tanpa mempedulikan alasan-alasannya.

Dari sisi kepemimpinan, pada dasarnya teori- teori kepemimpinan mencoba menerangkan dual hal, yaitu faktor-faktor yang terlibat dalam pemunculan kepemimpinan kepemimpinan dan sifat dasar kepemimpinan. Perkembangan selanjutnya beberapa ahli teori mengembangkan pandangan kemunculan pemimpin besar adalah hasil dari waktu, tempat, dan situasi sesaat. Dua hipotesis yang dikembangkan tentang kepemimpinan, menurut Hocking & Boggardus (Akhmad Fauzi,2020) antara lain

1. Kualitas pemimpin dan kepemimpinan sebagai efek pada situasi kelompok.
- 2.Kualitas individu dalam mengatasi situasi sesaat merupakan hasil kepemimpinan terdahulu yang berhasil dalam mengatasi situasi yang sama.

Menurut Kooontz & o` Donnel (dalam Akhmad Fauzi, 2020) kepemimpinan merupakan proses memengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh- sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.

2.1.1.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:227) teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori teori sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing- masing teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat- sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat- sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat- sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalogis, dan interktualitas.

2. Teori perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan- hubungan manusiawi.

3. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya

2.1.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian Leadership)

Menurut Lewin dalam Robbins (2020), gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang sepenuhnya berada di tangan pemimpin. Pemimpin menetapkan kebijakan, prosedur

kerja, serta standar kinerja tanpa melibatkan bawahan. Gaya ini dapat meningkatkan ketertiban dan disiplin pegawai, namun jika diterapkan secara berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kreativitas pegawai.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Robbins (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dua arah. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat dan ide. Gaya ini mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, dan kepuasan pegawai.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Menurut Hasibuan (2021), gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan yang luas kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin hanya berperan sebagai fasilitator dan pengawas. Gaya ini efektif apabila pegawai memiliki tingkat kompetensi, kedewasaan, dan tanggung jawab yang tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional Bass dan Riggio (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membangun komitmen pegawai terhadap visi organisasi. Pemimpin transformasional menjadi teladan, memberikan motivasi inspiratif, serta mendorong pengembangan potensi pegawai sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

5. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins dan Judge (2021), kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, yaitu imbalan diberikan atas pencapaian kinerja tertentu dan sanksi dikenakan apabila target tidak tercapai. Gaya ini efektif untuk mencapai tujuan jangka pendek dan menjaga stabilitas organisasi.

6. Gaya Kepemimpinan Situasional

Hersey dan Blanchard dalam Wibowo (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional menyesuaikan perilaku pemimpin dengan tingkat kesiapan dan kematangan pegawai. Pemimpin dapat bersikap mengarahkan,

membimbing, mendukung, atau mendelegasikan sesuai dengan kondisi bawahan

2.1.1.4 Tipe Tipe Kepemimpinan

Menurut G R. Terry (dalam Sukaman Purba, 2021) bahwa pendapatnya membagi tipe tipe kepemimpinan menjadi 6 yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengandakan kontak pribadi. Petunjuk ini dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan- bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (*autoritarian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh- sungguh, teliti dan tertib. . Bekerja menurut peraturan- peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dari bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
5. Tipe kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*). Kepemimpinan ini dicirikan suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang- orang yang informal di mana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan kesenjangan dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul

pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya di mana ia ikut berkecimpung.

2.1.1.5 Teori Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan Davis & Newstrom (dalam Akhmad Fauzi, 2020) meliputi:

1. Teori Genetis : Seseorang akan menjadi pemimpin karena telah ditakdirkan menjadi pemimpin secara filosofis pandangan ini tergolong pandangan fasilitas dan determinitas
2. Teori Sosial : Pemimpin dibuat atau dididik, bukan berdasarkan kodrat individu
3. Teori Ekologis : Selain dari bakat yang diperoleh sejak lahir, dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

2.1.1.6 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Syarat menjadi seorang pemimpin, sebenarnya banyak sekali karena di kaitkan dengan tiga hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, antara lain:

1. Kekuasaan, yaitu otorisasi dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.
2. Kewibawaan, yaitu keunggulan, kelebihan, dan keutamaan sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh kepadanya
3. Kemampuan, yaitu sumber daya kekuatan, kesanggupan, dan kecakapan secara teknis maupun sosial yang melebihi anggota biasa.

Selain itu, harus di perhatikan penguasaan konsep- konsep, potensi yang dimiliki, serta motivasi yang dapat ditumbuhkan, terkadang diperlukan juga ambisi. Kepemimpinan mempunyai unsur kemampuan untuk memengaruhi orang lain/bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan teorii kepemimpinan tersebut, kepemimpinan yang efektif minimal memiliki sifat- sifat sebagai berikut:

- a. bertanggung jawab atas pekerjaan.
- b. Mampu melihat masa depan organisasi

- c. Mampu mengorganisasika dan mengarahkan potensi yang di miliki semua pihak dalam.
- d. Mampu menyeimbangkan dan mengembangkan potensi bawahan, menghargai bawahan sesuai proporsinya.
- e. Percaya diri dari luwes
- f. Mampu melakukan diplomasi.
- g. Mampu mengendalikan ketegangan antar pribadi
- h. Mampu memepengaruhi orang lain.

2.1.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

Lewis, Lippit dan White (dalam Abdullah Masmuh, 2010:266-267) Menyatakan ada 3 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya pemimpin otoriter
Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau memastikan persetujuan dari para anggotanya.
2. Gaya pemimpin demokratis atau partisipatif
Seorang pimpinan dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untukdimintai masukan- masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahan juga mengijinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan cara yang dikehendaki anggotanya.
3. Gaya pemimpin lepas- kendali(*laissez-faire*)
Seorang pimpinan dalam menentukan kebijakan tidak memiliki inisiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternative tindakan . Akan tetapi pemimpin ini lebih mengijinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri dari tugas ataupun pekerjaannya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2022), motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Mereka menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan dan keinginan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi organisasi, kepemimpinan,

dan lingkungan kerja. Intensitas menentukan seberapa kuat dorongan seseorang untuk bekerja, arah menunjukkan bagaimana dorongan tersebut diarahkan pada perilaku yang relevan dengan tujuan, sedangkan ketekunan menunjukkan seberapa konsisten individu mempertahankan usahanya meskipun menghadapi hambatan. Dengan demikian, motivasi kerja menurut Robbins & Judge adalah kombinasi dari peningkatan usaha, tujuan yang jelas, dan keberlanjutan perilaku kerja yang produktif.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi.

1. Faktor Pribadi

Faktor pribadi mencakup kebutuhan, tujuan, persepsi, dan harapan individu. Pegawai yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap prestasi atau penghargaan akan menunjukkan motivasi yang lebih kuat. Persepsi terhadap pekerjaan—apakah pekerjaan dianggap penting atau tidak—juga mempengaruhi kemauan bekerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi seperti gaji, sistem penghargaan, hubungan dengan pimpinan, serta fasilitas kerja turut memengaruhi motivasi. Kondisi organisasi yang mendukung akan meningkatkan usaha pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Rismawati, 2025) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian atau keterampilannya.

2. Faktor memotivasi, motivasi terbentuk dari sikap atau perilaku (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Memotivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Kemudian sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2016:260) menyatakan ada 6 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan dari seorang karyawan atau pegawai

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 lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi atau lembaga (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi dan tugas kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi atau perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya pada instansi atau perusahaan dimana tempat pegawai tersebut bekerja.

2.1.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Agung Roscahyo (2020:6) dalam jurnal menyatakan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Pegawai atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada pegawainya agar bisa bekerja secara maksimal. Keberhasilan dari sebuah organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif.

Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan sedikit banyaknya juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi atau lembaga tersebut. Artinya kepemimpinan merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai. Apabila pegawai tidak menyukai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja dari pada pegawainya. Pencapaian kinerja yang diharapkan pegawai seidealnya pemimpin selalu memperhatikan gaya kepemimpinannya, sehingga kinerja dapat terlihat dengan baik dan dicapai secara maksimal sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan dan uraian diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menimbulkan atau menciptakan semangat kerja dan memotivasi kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawabnya serta sebagai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi atau karya ilmiah yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Kajian ini digunakan sebagai landasan untuk melihat bagaimana variabel yang sama pernah diteliti, metode apa yang digunakan, serta hasil yang telah ditemukan.

Melalui penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkuat dasar teoritis, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki arah yang jelas dan relevan. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai pembanding untuk melihat konsistensi atau perbedaan temuan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan mengkaji hasil-hasil penelitian sebelumnya, peneliti dapat menyusun kerangka berpikir yang lebih komprehensif serta mendukung penyusunan hipotesis secara logis berdasarkan bukti empiris.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

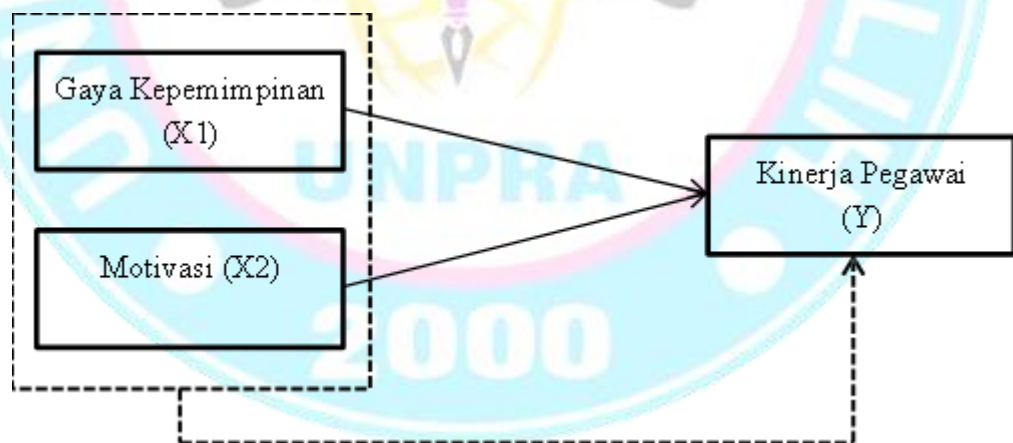
No	Peneliti & Tahun	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mangkunegara (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat	X:Gaya Kepemimpinan Y:Motivasi Kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.
2	Robbin & Judge (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo	X:Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	G R Terry (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara	X1:Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Insentif Y: Kinerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
4	Davis & Newstrom (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat	X1: Motivasi Kerja X2:Efektivitas Kepemimpinan Y: Kinerja	Motivasi dan efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Sutrisno (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rumbai dan Rumbai Timur	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal penelitian:2025

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah gambaran yang menjelaskan alur hubungan antarvariabel dalam sebuah penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya untuk memberikan dasar logis tentang bagaimana dan mengapa suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya. Dengan adanya kerangka berpikir, arah penelitian menjadi lebih jelas karena setiap langkah didukung oleh konsep yang relevan.

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun dengan menempatkan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menggambarkan cara pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan berinteraksi dengan bawahan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat, menghambat produktivitas, dan berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————→ = Parsial
 -----→ = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dari penelitian. Dengan kata lain hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) sebagai berikut:

H01: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di kantor Camat Prabumulih Utara

H02: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di kantor Camat Prabumulih Utara

H03: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Utara

Hipotesis tersebut akan diuji menggunakan analisis statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pondasi dari setiap kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, dan mengungkapkan fenomena atau masalah tertentu. Dalam dunia akademik dan ilmiah, pemahaman yang kuat tentang metode penelitian adalah hal yang sangat penting. Ini bukan hanya membantu para penelitian untuk merancang penelitian mereka dengan cermat. Tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengumpulkan data yang akurat dan menyajikan temuan mereka dengan objektivitas. Oleh karena itu, materi tentang metode penelitian merupakan landasan penting bagi siapa saja yang ingin terlibat dalam penelitian ilmiah. Terdapat dua jenis metode dalam penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif (Harahap *et al.*, 2023)

1. Metode kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam dengan focus pada interpretasi, makna, dan konteks. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berusaha meresapi realitas sosial melalui observasi langsung , interaksi dengan partisipan, dan analisis, data bersifat deskriptif (Harahap *et al.*, 2023:48)
2. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan kuantitas (Harahap *et al.*, 2023:100). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian merupakan salah satu strategi penelitian agar tujuan penelitian bisa lebih mudah dicapai, berupa rangkaian prosedur dan metode untuk dipakai dalam mengumpulkan dan mengolah data juga menentukan variabel yang menjadi topic penelitian (Salmaa, 2023).

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Kantor Camat Utara Kota Prabumulih berlokasi di Jl Lematang No. 01 Wonosari, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31121 menjadikannya lokasi yang berkaitan dengan administrasi, komunikasi organisasi, dan kinerja aparatur pemerintah. Adapun infrastruktur yang tersedia yaitu ruang layanan , ruang kerja tiap seksi bidang masing- masing, serta fasilitas penunjang operasional, memungkinkan pengumpulan data dilakukan dengan efektif melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai 12 November 2025 sampai 31 Mei 2026. Mulai dari persiapan instrumen, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, hingga proses verifikasi dan pengolahan data. Pelaksanaan penelitian dalam kurun waktu tersebut disesuaikan dengan kondisi operasional Kantor Camat Utara, sehingga kegiatan penelitian dapat berlangsung secara efektif tanpa mengganggu aktivitas pelayanan pemerintahan sehari – hari.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih yang terlibat dalam proses perubahan organisasi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Prabumulih jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor tersebut adalah 17 Orang . Namun jika penelitian mencakup seluruh pegawai di lingkungan kecamatan prabumulih utara, termasuk kelurahan – kelurahannya , maka total jumlah pegawai mencapai 50 Orang. Yang terdiri dari 17 Orang PNS dan 2 Orang P3K, 30 Orang Pegawai Harian Lepas (PHL) dan 1 Orang TKS

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono(2020:75) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi

tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2020:105) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasinya yang ada pada Kantor Camat Utara Kota Prabumulih yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.5 Sumber Dan Jenis Data

3.5.1 Sumber Data

Menurut Sulung, (2024) berdasarkan sumbernya data penelitian tergolong tiga jenis, yaitu:

4. Data Primer

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Sumber data penelitian ini berasal dari Kantor Camat Utara Kota Prabumulih .

5. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data penelitian ini data yang tidak langsung berasal dari kantor Camat Utara Kota Prabumulih .

Penelitian ini akan menggunakan data primer karena seluruh informasi diperoleh langsung dari pegawai kantor camat melalui wawancara tatap muka

3.5.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono, menyatakan bahwa jenis data tergolong menjadi dua macam, yaitu: (Cahyadi, 2022)

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, gambar, dan foto.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka hasil kuesioner serta deskripsi umum responden.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh harus mendalam, jelas dan spesifik, Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa pengumpulan data diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner, observasi, studi pustaka.

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian

3. Studi pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku- buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

3.7 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

3.7.1 Variabel Penelitian

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variable dengan variable lainnya secara berurutan yaitu variable bebas dan variable terikat. Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan(X), dan Motivasi Kerja (X2), Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Pengukuran

Jenis alat diukur digunakan untuk memperoleh data pada Kantor Camat Utara Kota Prabumulih adalah menggunakan angket atau kuisisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami/ketahui. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu:

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Gaya kepemimpinan (X1)	Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Pemberian arahan	1-2
		2. Komunikasi pimpinan	3-4
		3. Memotivasi bawahan	5-6
		4. Keteladanan kepemimpinan	7-8
		5. Kemampuan memberikan keputusan	9-10
motivasi kerja (X2)	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisiologis	1-2
		2. Kebutuhan rasa aman	3-4
		3. Kebutuhan sosial	5-6
		4. Kebutuhan penghargaan	7-8
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	9-10
Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas ketepatan waktu kerja sama disiplin serta tanggung jawab sesuai standar organisasi	1. Kualitas kerja	1-2
		2. Ketepatan waktu	3-4
		3. Kerja sama	5-6
		4. Disiplin kerja	7-8
		5. Tanggung jawab	9-10

Sumber: diolah data penelitian (2025)

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data- data dalam penelitian atau disebut juga dengan teknik yang digunakan dalam penelitian. Karena instrument atau alat tersebut tercermin pada cara pelaksanaannya (Elan 2020). Dalam penelitian, instrument memegang peranan terpenting karena dapat digunakan untuk mengindendifikasikan pada kualitas penelitian. Hal ini mudah dipahami karena instrumen dirancang untuk mengungkap fakta dan data. Oleh karena itu, jika instrument yang digunakan dalam survey berkualitas tinggi dalam arti efektif dan dapat diandalkan, kesulitan, keunukan, data yang diperoleh akan menjadi fajta atau kondisi yang sesuai dan terjadi sebenarnya terjadi di lapangan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut:

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap persepsi seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial Santika *et al.*, (dalam Galih *et al.*,2024).

Berikut adalah tabel 1 skala pengukuran likert:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Sangat Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Galih *et al.*,2024

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas diguakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sujarweni, 2020: 109) uji validitas yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari setiap pertanyaan kuesioner serta mendekripsikan suatu variabel. Pertanyaan tersebut berfungsi untuk membantu suatu kelompok variabel tertentu. Uji ini sebaiknya digunakan untuk masing- masing pertanyaan yang akan

di uji. Hasil perhitungan nilai r yang didapat akan diperbandingkan terhadap nilai r table. Rumus persamaan yang digunakan yaitu $df = n - 2$ serta nilai signifikan 5%. Apabila nilai r tabel $< r$ hitung, artinya data dinyatakan valid

Uji signifikansi koefisien korelasi dalam taraf 0,05 umumnya dilakukan untuk menentukan kelayakan suatu data. Kelayakan suatu data dinilai apabila memiliki koefisien korelasi nilai r tabel $< r$ hitung, artinya data dinyatakan valid. Di bawah ini merupakan tabel tingkat validitas suatu data.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80- 1,000	Sangat Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu metode untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur (instrument) dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dalam konteks penelitian atau pengujian, reabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur untuk menghasilkan data yang konsisten, bebas dari kesalahan yang besar. Salah satu metode yang digunakan dalam uji reabilitas adalah metode Cronbach's Alpha, tinggi rendahnya reabilitas berkisar antara 0-1 dengan rumus sebagai berikut:

(Slamet & Wahyuningsih, 2022)

$$R_x = \frac{n-1}{n} \frac{O_{t2}}{O_{t2}}$$

Keterangan

R_x = reabilitas yang dicari

N = banyaknya item pertanyaan

O_{t2} = jumlah varian skor tiap item

O_{t2} = varian total

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2020:62) uji ini ialah pengujian yang berfungsi untuk mengukur apakah data mempunyai distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal, maka bisa digunakan untuk statistic non parametrik.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara menggunakan Histogram Regresi Residual yang di standarkan, analisis Chi Square serta menggunakan nilai Kolmogorow- Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dengan normal jika Nilai Kolmogorov – Smirnov $Z < Z$ tabel atau Nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

2. Uji Heteroskedasisitas

Tujuan uji heteroskedasisitas ialah untuk mengukur apakah terjadi varian variabel pada model yang berbeda. Hal ini memiliki arti bahwa model yang digunakan terdapat perbedaan varian dari residual dalam pengujian model regresi.

Terdapat beberapa cara yang dapat difungsikan dalam penelitian uji motedo grafik *Park Glesyer* (Wibowo, 2020:94)

3.9.2 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Persaman regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)
- A : Konstanta
- b_1 - b_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Gaya Kepemimpinan (variabel independen)
- X_2 : Motivasi (variabel independen)
- e : Standart error (tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk menerangkan signifikansi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t dengan kriteria sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih.

Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih.

Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan.

3.10.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih.

Artinya kedua variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis Statistik

Secara statistik, hipotesis penelitian dapat dituliskan sebagai berikut:

H1 (Parsial Gaya Kepemimpinan):

1. **H0₁: $b_1 = 0$** → Tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. **H1₁: $b_1 \neq 0$** → Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H2 (Parsial Motivasi Kerja):

1. **H0₂: $b_2 = 0$** → Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. **H1₂: $b_2 \neq 0$** → Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 (Simultan):

1. **H0₃:** $b_1 = b_2 = 0$ → Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. **H1₃:** $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$ → Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Prabumulih Utara

Camat Prabumulih Utara yang berdiri tahun 2007 adalah sebuah kecamatan yang terletak di Jl Lematang No 01 Wonosari, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31121. Adapun batas- batas wilayahnya sebagai berikut: Sebelah Utara: Berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Timur.

Sebelah Selatan: Berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat dan Prabumulih Selatan.

Sebelah Barat: Berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat. Sebelah Timur: Berbatasan lagi dengan Kecamatan Prabumulih Timur.

Wilayah Kecamatan Prabumulih Utara memiliki kondisi topografi yang relatif datar hingga sedikit bergelombang, dengan ketinggian sekitar 30–60 meter di atas permukaan laut. Kondisi ini mendukung perkembangan permukiman, perdagangan, serta akses transportasi yang mudah. Iklim di wilayah ini adalah iklim tropis, dengan dua musim utama yaitu musim hujan dan musim kemarau, yang memengaruhi pola aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat setempat. Secara administratif, Kecamatan Prabumulih Utara berbatasan langsung dengan beberapa kecamatan lain di Kota Prabumulih. Di sebelah utara dan timur, kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Timur. Di sebelah barat, berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat, sedangkan di sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat dan Kecamatan Prabumulih Selatan. Letak geografis tersebut menjadikan Kecamatan Prabumulih Utara sebagai wilayah penghubung antar kecamatan di dalam Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat Utara

4.1.2.1 Visi

Visi Kecamatan Prabumulih Utara “Terwujudnya pelayanan publik yang prima, aparatur yang profesional, serta masyarakat Kecamatan Prabumulih Utara

yang sejahtera, tertib, dan berdaya saing.” Dalam mewujudkan visi pembangunan daerah tersebut ditempuh melalui misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Visi Sehat diwujudkan melalui misi sebagai berikut:
 - a. Mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani
 - b. Mewujudkan masyarakat yang sehat rohani
 - c. Mewujudkan pengembangan ekonomi berbasis sumber daya local
 - d. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas
 - e. Mewujudkan lembaga pemerintahan yang baik d. Mewujudkan perekonomian yang mempunyai daya saing tinggi

2. Misi

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Beriman, Bertaqwa, Cerdas dan Mandiri.

Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui penguatan komoditas dan produk unggulan desa di sector agribisnis, agroindustri dan agropolitan.

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, kredibel dan berorientasi pada peningkatan pelayanan publik”.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat pada Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Prabumulih Utara



Sumber : Data Kantor Camat Prabumulih Utara 2026

4.1.4 Tugas Organisasi

1. Kepala Camat Prabumulih Utara

- a. Camat memimpin dan bertanggung jawab atas tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
- b. Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi dan kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Kecamatan dan unit pelaksana teknis di lingkungannya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antara satuan organisasi di lingkungan Pemerintahan Daerah serta dengan instansi lain di luar Pemerintahan Daerah sesuai dengan tugas masing-masing;
- c. Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan kecamatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan suatu petunjuk bagi pelaksana tugas bawahannya serta mengambil langkah-langkah sesuai peraturan Perundang-undangan.
- d. Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan kecamatan wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing dengan menyiapkan laporan secara berjenjang.
- e. Setiap laporan diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk menyusun laporan lebih lanjut untuk memberikan petunjuk kepada bawahan

2. Sekretaris

- a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat, berdasarkan data dan program Kecamatan dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
- c. Mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan
- d. Memfasilitasi dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan kecamatan.
- e. Memfasilitasi dan melaksanakan urusan surat menyurat, tata usaha, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, keprotokolan
- f. Memfasilitasi pelaksanaan pembinaan organisasi, tata laksana dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan

3. Kasubbag Umum & Kepegawaian

Berikut rincian tugas Kasubbag Umum dan Kepegawaian:

- a. Tugas Bidang Umum dan Rumah Tangga
- b. Mengelola administrasi surat menyurat (masuk/keluar), penggandaan, dan kearsipan.
- c. Mengurus kerumahtanggaan kantor, termasuk kebersihan, keamanan, keindahan, dan kenyamanan lingkungan kerja.
- d. Mengelola pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, dan pemeliharaan alat tulis kantor (ATK)
- e. serta peralatan kantor. Mengelola inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan aset/barang milik daerah.
- f. Menyiapkan akomodasi rapat, pertemuan, serta pelayanan tamu.
- g. Mengatur penggunaan dan pemeliharaan kendaraan dinas serta perjalanan dinas.
- h. Tugas Bidang Kepegawaian
- i. Menyusun rencana kebutuhan pegawai, formasi, daftar urut kepangkatan (DUK).
- j. Melaksanakan administrasi mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun, dan pemberhentian pegawai.
- k. Mengelola administrasi cuti pegawai, Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri/Suami (Karis/Karsu), Taspen, dan Asuransi Kesehatan.
- l. Memfasilitasi penilaian prestasi kerja (SKP) pegawai.
- m. Mengusulkan pengembangan kompetensi pegawai (diklat, ujian dinas).
- n. Tugas Manajerial dan Operasional.
- o. Menyusun program kerja, rencana anggaran, dan laporan tahunan subbagian.
- p. Membagi tugas, membimbing, dan mengevaluasi kinerja staf bawahan.
- q. Memastikan pelayanan administrasi berjalan sesuai prosedur (SOP)
- r. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Kasubag Perencanaan & Keuangan

- a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian berdasarkan rencana operasional.
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis urusan perencanaan dan keuangan.

- c. Mengkoordinasikan penyusunan program/kegiatan unit kerja dan pengumpulan usulan anggaran (RKA/RKPA).
- d. Menyusun DPA/DPPA dan menatausahakan anggaran.
- e. Mengelola kas dan administrasi keuangan.
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan serta realisasi anggaran.
- g. Menyusun laporan keuangan dan pertanggung jawaban

5. Penggerak Swadaya Masyarakat

- a. Penyuluhan: Memberikan sosialisasi dan edukasi agar masyarakat paham akan potensi diri dan program pemerintah.
- b. Pelatihan: Meningkatkan keterampilan masyarakat (SDM) agar lebih produktif secara ekonomi dan sosial.
- c. Pendampingan: Membantu kelompok masyarakat dalam mengelola sumber daya, membangun lembaga (seperti UMKM/Kelompok Tani), hingga mandiri tanpa terus bergantung pada bantuan.

6. Pranata Komputer Terampil

- a. Pengelolaan Data & Dokumentasi: Melakukan perekaman data (input), validasi hasil rekam, penggandaan data, serta menyusun dokumentasi file komputer.
- b. Pemeliharaan Infrastruktur TI: Melakukan pemeliharaan perangkat komputer, printer, dan jaringan (kabel) dikantor kecamatan, serta mendeteksi kerusakan.
- c. Operasional Sistem: Mengoperasikan aplikasi pemerintahan, melakukan konversi/kompilasi data, dan melakukan uji coba program sederhana.
- d. *Support & Troubleshooting*: Memperbaiki kerusakan ringan pada sistem komputer dan jaringan lokal (*local area network*).

7. Plt. Kasi Pemerintahan

- a. Pelaksana Tugas (Plt) Kasi Pemerintahan (baik di desa maupun kecamatan) bertugas menjalankan operasional administrasi pemerintahan, pertanahan, ketenteraman, dan ketertiban masyarakat serta pelayanan kependudukan. Plt bertanggung jawab menyusun rencana kerja, membina lembaga

kemasyarakatan, dan melayani administrasi desa/kecamatan saat jabatan definitif kosong.

- b. Berikut rincian tugas pokok Plt Kasi Pemerintahan:
- c. Manajemen Tata Praja & Administrasi: Mengelola tata praja pemerintahan, menyusun peraturan desa/ kecamatan, dan mengelola administrasi kependudukan.
- d. Pertanahan & Kewilayahan: Membina masalah pertanahan, penataan wilayah dusun, dan pengelolaan aset desa.
- e. Ketentraman & Ketertiban: Membina ketenteraman dan ketertiban umum serta upaya perlindungan masyarakat.
- f. Pelayanan & Pembinaan: Melayani surat-surat administratif (domisili, keterangan miskin), membina lembaga kemasyarakatan (RT, RW, PKK), serta memfasilitasi Pilkades/perangkat desa.
- g. Monitoring & Evaluasi: Memantau pelaksanaan program pemerintahan dan memberikan laporan berkala kepada Camat atau Kepala Desa.

8. Kasi Ketentraman & Ketertiban Umum

- a. Penyelenggaraan Ketertiban Umum: Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Perda/Peraturan Kepala Daerah.
- b. Pembinaan Linmas: Melakukan pembinaan, pemberdayaan, dan pengorganisasian Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan.
- c. Koordinasi Keamanan: Mengoordinasikan upaya ketentraman dan ketertiban bersama Kepolisian (Polsek), Tentara Nasional Indonesia (Koramil), dan instansi terkait lainnya.
- d. Penertiban dan Pengamanan: Melaksanakan pengamanan Perda, perizinan (seperti IMB/PBG), penertiban PKL, terminal bayangan
- e. Penanggulangan Bencana: Menyiapkan bahan pembinaan Satlak/Satgas penanggulangan bencana.
- f. Pembinaan Masyarakat: Membina Siskamling, kerukunan antarumat beragama, dan kesadaran hukum masyarakat.

9 .Plt. Kasi Pemberdayaan Masyarakat & Pembangunan

- a. Pemberdayaan dan Pembangunan: Melaksanakan pembinaan partisipasi masyarakat, kelembagaan masyarakat (LPM, BUMDes, PKK), serta mengoordinasikan pembangunan fisik dan non-fisik di wilayah kecamatan/kelurahan.
- b. Perencanaan dan Administrasi: Menyusun rencana kegiatan, mengelola bahan data, dan menyiapkan dokumen perencanaan (Musrenbangdes) terkait pemberdayaan dan pembangunan.
- c. Fasilitasi Dana Desa/ADD: Memfasilitasi administrasi, rekomendasi pencairan, dan pengawasan penggunaan Alokasi Dana Desa (ADD) dan Dana Desa (DD).
- d. Pembinaan Potensi: Melakukan pembinaan dan pengembangan potensi wilayah, termasuk pertanian, UMKM, pariwisata, dan lingkungan hidup.
- e. Evaluasi dan Laporan: Mengevaluasi berbagai kegiatan pemberdayaan dan pembangunan, serta melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

10. Kasi Perekonomian & Kesejahteraan Sosial

- a. Bidang Perekonomian (Pembangunan & Pemberdayaan Ekonomi)
 - Pemberdayaan UMKM: Membina Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) dan mengembangkan ekonomi local
 - Pengembangan Sektor Perekonomian: Mengelola pertanian, perikanan, kelautan, pariwisata desa, dan perdagangan.
 - Pembangunan Sarana Fisik: Melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur desa seperti jalan, jembatan, dan pasar.
 - Pengelolaan Lingkungan: Mengelola lingkungan hidup, sanitasi, dan fasilitas air bersih.

Bidang Kesejahteraan Sosial Kesehatan Masyarakat: Membina Posyandu, Polindes, penanganan stunting, dan kesehatan reproduksi. Bantuan Sosial: Mendata dan menyalurkan bantuan pemerintah (BLT Desa, PKH, BPNT) agar tepat sasaran. Pendidikan & Kebudayaan: Memfasilitasi PAUD, PKBM, kesenian, dan keagamaan (rumah ibadah). Pemberdayaan Perempuan & Pemuda: Mengoordinasikan program pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, Karang Taruna, dan olahraga.

- b. Fungsi Operasional & Administratif Koordinasi: Bekerja sama dengan lembaga seperti BPD, PKK, dan instansi terkait. Penyusunan Laporan: Menyusun rencana kerja dan laporan pertanggungjawaban kegiatan secara berkala. Administrasi: Melakukan pendataan penduduk miskin, lansia, dan disabilitas (PMKS).

11. Kasi Pelayanan Umum

- a. Penyelenggaraan PATEN: Mengoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) agar sesuai dengan standar peraturan.
- b. Perizinan & Non-Perizinan: Menerima, memproses, menerbitkan, dan membatalkan perizinan serta non-perizinan yang dilimpahkan oleh Walikota/Bupati kepada Camat.
- c. Administrasi Umum: Melaksanakan administrasi kependudukan dan legalisasi dokumen.
- d. Pelayanan Masyarakat: Menindaklanjuti keluhan/pengaduan masyarakat dan menyusun laporan Indeks Kepuasan Masyarakat.
- e. Pengelolaan & Evaluasi: Menyusun program kerja, rencana kegiatan, serta mengevaluasi dan melaporkan hasil kinerja seksi pelayanan umum kepada Camat.
- f. Fasilitasi Sarana: Mengoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas pelayanan umum.

4.2 Analisis deskriptif berdasarkan persentase

Sebelum dilakukan penganalisisan terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada kuesioner yang diajukan ke pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Kantor Camat Prabumulih Utara . Besarnya tingkat proporsi

pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	16	60%.
2.	Perempuan	34	86%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebanyak 60%. Sementara itu responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 orang atau sebanyak 86%. Dengan demikian, komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki,

4.2.2 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pendidikan para pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	10 orang	23%
2.	D3	15 orang	19%
3.	S1	20 orang	47%
4.	S2	5 orang	11%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden di Kantor Camat Prabumulih Utara memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 47%. Selanjutnya responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 10 orang atau 23%, Diploma (D3) sebanyak 8 orang atau 19%, dan Magister (S2) sebanyak 5 orang atau 11%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas di kantor camat.

4.2.3 Persentase Responden Berdasarkan Status

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui status para pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	PNS	19	44,2%
2.	PPPK	31	55,8%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden berstatus sebagai PPPK sebanyak 24 orang atau 55,8%, sedangkan responden yang berstatus PNS berjumlah 19 orang atau 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah PPPK.

4.2.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui status para pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 tahun	10 orang	23,3%
2.	1-3 tahun	15 orang	34,9%
3.	4-6 tahun	12 orang	27,9%
4.	>6 tahun	13 orang	14,0 %
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel 4,4 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 23,3%. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 34,9%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 27,9%. Adapun responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan yang terbanyak yaitu 6 orang atau sebesar 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja cukup lama, sehingga dinilai telah memahami tugas dan tanggung jawabnya lebih baik.

4.3 Hasil penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai yang bekerja di Kantor Camat Prabumulih Utara.

Nalisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean).

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Prabumulih Utara, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (n=50)

No	Gaya Kepemimpinan	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	29	145	17	68	4	12	0	0	0	0	50	225	4,50
2	Pertanyaan 2	29	145	19	76	2	6	0	0	0	0	50	227	4,54
3	Pertanyaan 3	26	130	21	84	3	9	0	0	0	0	50	223	4,46
4	Pertanyaan 4	22	110	25	100	3	9	0	0	0	0	50	219	4,38
5	Pertanyaan 5	23	115	23	92	4	12	0	0	0	0	50	219	4,38
6	Pertanyaan 6	16	80	27	108	7	21	0	0	0	0	50	209	4,18
7	Pertanyaan 7	16	80	23	92	11	33	0	0	0	0	50	205	4,10
8	Pertanyaan 8	19	95	24	96	7	21	0	0	0	0	50	212	4,24
9	Pertanyaan 9	19	95	25	100	6	18	0	0	0	0	50	213	4,26
10	Pertanyaan 10	19	95	24	96	7	21	0	0	0	0	50	212	4,24
Nilai Rata-Rata														4,33

Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan di Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33 yang termasuk kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan 2 sebesar 4,54, sedangkan nilai terendah terdapat pada pertanyaan 7 sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sudah berjalan dengan baik dan mendapat penilaian positif dari pegawai.

4.3.2 Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel motivasi kerja yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Prabumulih Utara, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (n=50)

No	Motivasi Kerja	Frekuensi										Total		X̄2
		SS/5		S/4		N/3		TS/ 2		STS/ 1				
1	Pertanyaan 1	31	155	18	72	1	3	0	0	0	0	50	230	4,60
2	Pertanyaan 2	23	115	23	92	4	12	0	0	0	0	50	219	4,38
3	Pertanyaan 3	27	135	20	80	3	9	0	0	0	0	50	224	4,48
4	Pertanyaan 4	22	110	22	88	5	15	1	2	0	0	50	215	4,30
5	Pertanyaan 5	24	120	22	88	4	12	0	0	0	0	50	220	4,40
6	Pertanyaan 6	20	100	22	88	8	24	0	0	0	0	50	212	4,24
7	Pertanyaan 7	14	70	24	96	12	36	0	0	0	0	50	202	4,04
8	Pertanyaan 8	13	65	21	84	16	48	0	0	0	0	50	197	3,94
9	Pertanyaan 9	23	155	17	68	8	24	2	4	0	0	50	211	4,22
10	Pertanyaan 10	211	105	17	68	10	30	2	4	0	0	50	207	4,14
Nilai Rata- Rata														4,27

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja di Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27 yang termasuk kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan 1 sebesar 4,60, sedangkan nilai terendah terdapat pada pertanyaan 8 sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah tergolong baik dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan di kantor.

4.3.3 Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel Kinerja Pegawai yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Prabumulih Utara, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (n=50)

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi										Total		Ȳ
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	31	155	14	56	5	15	0	0	0	0	50	226	4,52
2	Pertanyaan 2	23	115	20	80	7	21	0	0	0	0	50	216	4,32
3	Pertanyaan 3	19	95	18	72	12	36	1	2	0	0	50	205	4,10
4	Pertanyaan 4	19	95	26	104	5	15	0	0	0	0	50	214	4,28
5	Pertanyaan 5	22	110	25	100	3	9	0	0	0	0	50	219	4,38
6	Pertanyaan 6	22	110	22	88	6	18	0	0	0	0	50	216	4,32
7	Pertanyaan 7	19	95	23	92	8	24	0	0	0	0	50	211	4,22
8	Pertanyaan 8	8	40	20	80	16	48	6	12	0	0	50	180	3,60
9	Pertanyaan 9	24	120	19	76	6	18	1	2	0	0	50	216	4,32
10	Pertanyaan 10	26	130	18	72	5	15	1	2	0	0	50	219	4,38
Nilai Rata-Rata														4,24

Tabel 4.7 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,24 yang termasuk kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan 1 sebesar 4,52, sedangkan nilai terendah terdapat pada pertanyaan 8 sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerja.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrument atau kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pernyataan yang diajukan ke responden benar-benar mempresentasikan variabel yang diteliti.

1. Jika nilai rhitung < rtabel atau nilai sig. (2-tailed) < nilai α (0.05) maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai rhitung < rtabel atau nilai sig. (2-tailed) > nilai α (0.05) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi dan juga variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji validitas

Variabel	Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	1	0,450	0,279	Valid
	2	0,552		Valid
	3	0,652		Valid
	4	0,515		Valid
	5	0,638		Valid
	6	0,612		Valid
	7	0,637		Valid
	8	0,644		Valid
	9	0,592		Valid
	10	0,621		Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,599	0,279	Valid
	2	0,498		Valid
	3	0,667		Valid
	4	0,573		Valid
	5	0,590		Valid
	6	0,590		Valid
	7	0,678		Valid
	8	0,606		Valid
	9	0,737		Valid
	10	0,666		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,482	0,279	Valid
	2	0,555		Valid
	3	0,556		Valid
	4	0,625		Valid
	5	0,620		Valid
	6	0,586		Valid
	7	0,596		Valid
	8	0,471		Valid
	9	0,555		Valid
	10	0,441		Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua r hitung pada 30 pertanyaan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 nilainya lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,279.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden reliabilitas ini dinyatakan dalam bentuk angka, untuk mengukur reliabilitas peneliti dapat menggunakan cara uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuesioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,794	0,60	Reliabel
X2	0,821	0,60	Reliabel
Y	0,732	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,794 variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,821 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel $> 0,60$ dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan agar model layak digunakan sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak., yaitu dengan grafik *Kolmogorov smirnow* dengan kriteria $> 0,50$. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87994456
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.063
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

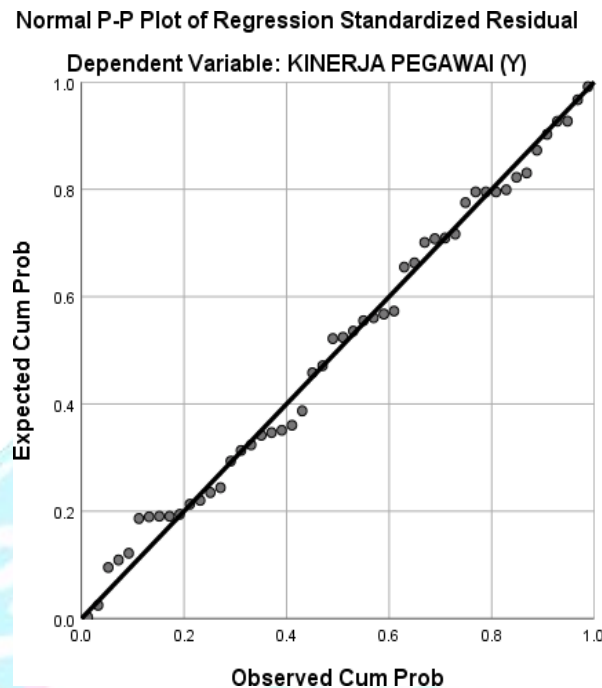
Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS26)

Berdasarkan tabel hasil 4.10 uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah data penelitian (N) sebanyak 50 responden. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,50$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Kemudian pengujian dilakukan dengan grafik P-Plot normalitas dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Berikut hasil uji normalitas P-Plot pada gambar 4.2 dibawah ini :



Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS26)

Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada penelitian memiliki distribusi yang mendekati normal.

Dalam uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot, dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik di atas, titik-titik tidak menyimpang jauh dari garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikonearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025	.683	1.464
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001	.683	1.464

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

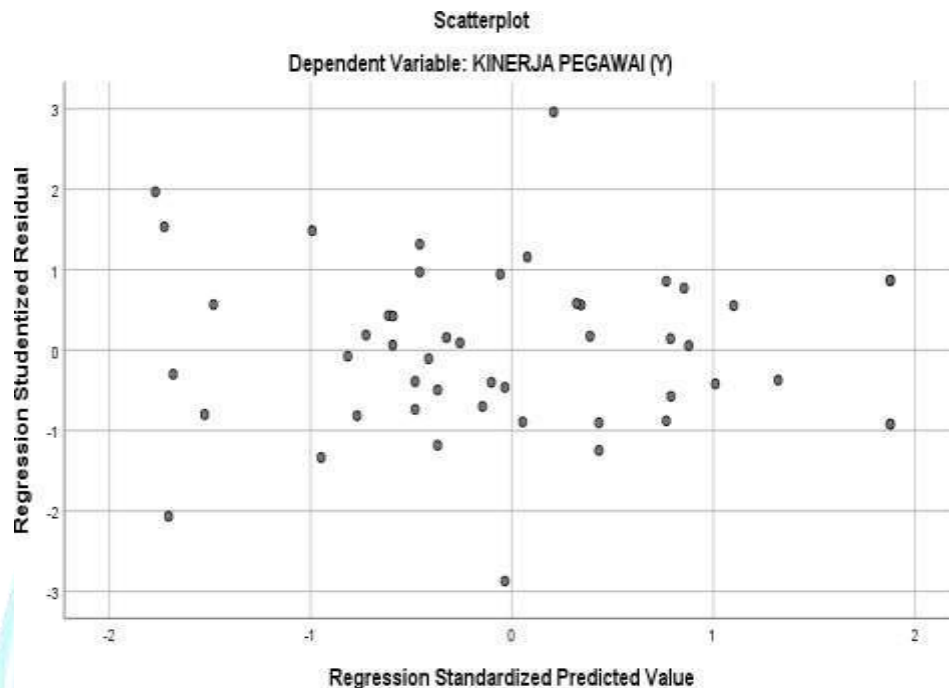
Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,464 dengan nilai tolerance 0,683 dan nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,464 dengan nilai tolerance 0,683. Dari seluruh variabel tersebut terlihat bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4.4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai dikantor Camat Prabumulih Utara.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025	.683	1.464
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001	.683	1.464

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS26)

Penjelasan :

1. Konstanta sebesar 11,077 artinya apabila nilai gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah nol (0), maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 11,077.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,305 (bernilai positif). Artinya, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($< 0,05$), maka secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,425 (bernilai positif). Artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,425.

4.6 Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Diketahui nilai t hitung sebesar 2,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Diketahui nilai t hitung sebesar 3,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

4.6.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.910	2	182.955	21.158	.000 ^b
	Residual	406.410	47	8.647		
	Total	772.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,286 > 4,04$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Prabumulih Utara.

4.6.3 Koefisien determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.451	2.941
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)				

Sumber: data primer yang diolah 2026 (SPSS 2026)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,451. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Prabumulih Utara sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Prabumulih Utara

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,313 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Gaya kepemimpinan yang baik mampu

memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan yang efektif kepada pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai target yang telah ditetapkan. Pemimpin yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Prabumulih Utara

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,723 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Prabumulih Utara

Hasil Uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 8,286 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Utara. Hasil ini didukung oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 atau 45,1%. Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan faktor lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Prabumulih utara dengan responden sebanyak 50 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,313 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,723 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,286 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Kantor Camat Prabumulih Utara

Mengingat gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, pengawasan yang baik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Bagi Instansi

Kantor Camat Prabumulih Utara perlu meningkatkan program yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Desmufita Sari, D. (2020). Mendidik Generasi Alpha dalam Membangun Sikap Mandiri, Sosial dan Tanggung Jawab (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).
- Elan, E., Sumardi, S., & Juandi, A. S. (2022). Penyusunan instrumen penelitian tindakan kelas dalam upaya peningkatan keterampilan sosial. *Jurnal PAUD Agapedia*, 6(1), 91–98.
- Galih, A., M., & Imadudin. (2024). Analisis User Interface (UI) dan User Experience (UX) pada Website Coffee Sufi menggunakan metode Heuristic Evaluation, 11(2), 681–693.
- Harahap, M. A. K., Suparmi, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metode Penelitian (Teori dan Praktik)* (B. Ismaya (Ed.); 1st ed.). CV Saba Jaya Publisher.
- Hutahacan, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Buku Ahlimedia.
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dukungan suami terhadap hambatan penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang pada multipara akseptor aktif di Surabaya. 659–664.
- Kulshreshtha, K., & Sharma, G. (2021). Memahami e-kepemimpinan: Harap perhatikan kesenjangannya. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 168, 120750.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253.
- Noerhalizah, Putri Ayu, & Suwanto. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 8133–8146.

- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 35–44.
- Santhi, N. H., Harmiatun, S., & Hartiani, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 94–107.
- Setiana, A. R. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif: Populasi dan Sampel*.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Susanti, I. S. (2022). Penerapan metode analisis regresi linear berganda untuk mengatasi masalah multikolinearitas pada kasus indeks pembangunan manusia (IPM) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Gamma-Pi*, 4(2), 10–17.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ekonomina*, 2(5), 1075–1087.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Profesional: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1–7.
- Tupan, J., Laurens, S., & Selanno, H. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Global*, 6(3), 1506–1515.

Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan teknik observasi fisik dan observasi intelektual untuk memahami karakteristik siswa di sekolah menengah pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737–3743.

Wardhana, A. (2023). *Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yth. Kepada Bapak/Ibu di Kantor Camat Prabumulih Utara

Dengan hormat,

Kuesioner ini disusun untuk kepentingan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Utara**”. Penelitian ini merupakan bagian dari tugas akademik di Universitas Prabumulih. Partisipasi Bapak/Ibu sangat penting guna memperoleh data yang akurat dan objektif. Seluruh jawaban akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Tidak terdapat jawaban benar atau salah; oleh karena itu, mohon diisi sesuai kondisi sebenarnya.

Atas waktu, kesediaan, dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Petunjuk Pengisian : Centang salah satu ilihan yang sesuai

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Gaya kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya secara aktif mendorong memfasilitasi penggunaan teknologi digital.					
2	Pemimpin saya terbuka terhadap ide-ide inovatif dan eksperimen untuk meningkatkan proses kerja digital.					

3	Pemimpin saya mampu mengartikulasi visi yang jelas tentang bagaimana digitalisasi akan mengubah masa depan tim/organisasi.					
4	Pemimpin saya cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi.					
5	Pemimpin saya menerapkan model kerja yang fleksibel dan berhasil mengelola kinerja tim dalam lingkungan terdistribusi secara digital					
6	Keputusan yang diambil oleh pemimpin saya didasarkan pada analisis data digital dan matrik.					
7	Pemimpin saya secara konsisten berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan digital anggota tim.					
8	Pemimpin saya membangun budaya tim yang mendorong pembelajaran berkelanjutan tentang alat dan tren digital baru.					
9	Pemimpin saya mahir dalam menggunakan berbagai <i>platform</i> komunikasi digital.					
10	Pemimpin saya mampu menjaga transparansi dan kepercayaan tim, meskipun sebagian besar interaksi dan komunikasi dilakukan secara virtual atau digital.					

Sumber: Hasil data yang diolah pada tahun 2025

Daftar Pertanyaan Kuesioner
Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja atau atasan saya menyampaikan instruksi kerja dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti					

2	Saya mampu memahami dengan baik maksud dan tujuan dari setiap informasi/tugas yang diberikan oleh rekan kerja atau atasan					
3	Saya merasa nyaman dan santai saat berinteraksi sesama rekan kerja di kantor					
4	Suasana komunikasi di lingkungan kerja saya jauh dari kesan kaku sehingga proses pertukaran informasi menjadi menyenangkan					
5	Komunikasi yang baik di kantor ini memotivasi saya untuk menunjukkan sikap kerja yang lebih positif					
6	Penjelasan yang persuasif dari rekan/atasan mampu mengubah cara pandang saya menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Komunikasi yang terbuka antar pegawai membantu mencegah terjadinya konflik atau kesalahpahaman di tempat kerja					
8	Saya merasa mudah berkoordinasi dengan bagian demi kelancaran tugas organisasi					
9	Terjalin rasa saling percaya antar pegawai karena adanya komunikasi yang jujur dan transparan					
10	secara keseluruhan, pola komunikasi yang diterapkan di organisasi ini mampu mempererat hubungan kekeluargaan antar pegawai					

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Kinerja pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian agar hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan organisasi					

2	Hasil pekerjaan yang saya serahkan sudah memenuhi kriteria keakuratan dan kerapian yang diharapkan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sumber daya secara tepat dan tidak membuang percuma					
4	Saya bekerja secara terorganisir sehingga proses penyelesaian tugas menjadi lebih cepat dan efektif					
5	Saya mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
6	Saya secara sukarela membantu rekan kerja atau mengerjakan tugas tambahan demi kelancaran pencapaian target organisasi					
7	Saya berusaha mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan rutinitas pekerjaan					
8	Saya mampu memberikan solusi yang inovatif ketika menghadapi kendala teknis dalam tugas sehari-hari					
9	Volume atau jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap harinya telah telah memenuhi target yang diberikan oleh organisasi					
10	Saya selalu menyelesaikan tanggung jawab (<i>deadline</i>) yang telah ditentukan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

RESPONDEN	PERNYATAAN GAYA KEPEMIMPINAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
11	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
20	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	38
21	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
26	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
27	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
31	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	41
32	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	41
33	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
36	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
37	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41
38	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
39	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
40	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

42	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
43	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
44	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43

RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	37
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	42
10	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
11	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	39
14	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	42
15	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
19	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	43
20	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	37
21	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
23	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	44
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	33
26	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	34
29	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	37
30	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	45
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
32	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42

33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	42
38	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	42
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
41	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	42
42	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
47	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
50	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40

RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40
5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	41
6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40
15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	3	4	3	5	3	5	3	4	40
19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42
29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
31	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
33	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
42	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	37
45	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	44
46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42
47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
50	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	45

Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.463**	.489**	.236	.124	-.024	.107	.230	.071	.046	.450**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.099	.390	.869	.458	.109	.623	.751	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.463**	1	.551**	.219	.263	.168	.110	.232	.211	.181	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.127	.065	.245	.446	.105	.141	.209	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.489**	.551**	1	.401**	.433**	.245	.303*	.266	.101	.169	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.002	.087	.032	.062	.484	.242	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.236	.219	.401**	1	.522**	.440**	.143	.022	.156	.022	.515**
	Sig. (2-tailed)	.099	.127	.004		.000	.001	.322	.881	.279	.881	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.124	.263	.433**	.522**	1	.514**	.310*	.208	.196	.254	.638**
	Sig. (2-tailed)	.390	.065	.002	.000		.000	.028	.148	.172	.075	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	-.024	.168	.245	.440**	.514**	1	.550**	.173	.170	.353*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.869	.245	.087	.001	.000		.000	.230	.237	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.107	.110	.303*	.143	.310*	.550**	1	.436**	.238	.436**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.458	.446	.032	.322	.028	.000		.002	.096	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.230	.232	.266	.022	.208	.173	.436**	1	.666**	.481**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.109	.105	.062	.881	.148	.230	.002		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.071	.211	.101	.156	.196	.170	.238	.666**	1	.621**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.623	.141	.484	.279	.172	.237	.096	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.046	.181	.169	.022	.254	.353*	.436**	.481**	.621**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.751	.209	.242	.881	.075	.012	.002	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.450**	.552**	.652**	.515**	.638**	.612**	.637**	.644**	.592**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.577**	.410**	.156	.239	.256	.357*	.189	.371**	.381**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.280	.095	.073	.011	.188	.008	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.577**	1	.308*	.275	.171	.199	.231	.048	.142	.341*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.053	.235	.166	.106	.742	.325	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.410**	.308*	1	.624**	.333*	.382**	.230	.149	.451**	.364**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.003	.030		.000	.018	.006	.108	.302	.001	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.156	.275	.624**	1	.347*	.209	.206	.250	.312*	.217	.573**
	Sig. (2-tailed)	.280	.053	.000		.013	.145	.151	.080	.028	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.239	.171	.333*	.347*	1	.589**	.272	.300*	.318*	.189	.590**
	Sig. (2-tailed)	.095	.235	.018	.013		.000	.056	.034	.024	.190	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.256	.199	.382**	.209	.589**	1	.256	.287*	.309*	.237	.590**
	Sig. (2-tailed)	.073	.166	.006	.145	.000		.073	.043	.029	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.357*	.231	.230	.206	.272	.256	1	.736**	.440**	.405**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.011	.106	.108	.151	.056	.073		.000	.001	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.189	.048	.149	.250	.300*	.287*	.736**	1	.452**	.224	.606**
	Sig. (2-tailed)	.188	.742	.302	.080	.034	.043	.000		.001	.118	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.371**	.142	.451**	.312*	.318*	.309*	.440**	.452**	1	.602**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.008	.325	.001	.028	.024	.029	.001	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.381**	.341*	.364**	.217	.189	.237	.405**	.224	.602**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.006	.016	.009	.129	.190	.098	.004	.118	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.498**	.667**	.573**	.590**	.590**	.678**	.606**	.737**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.621**	.409**	.269	.206	.295*	.140	.047	-.052	-.195	.482**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.059	.151	.038	.334	.747	.721	.174	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.621**	1	.560**	.202	.139	.330*	.100	.235	-.079	-.079	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.159	.336	.019	.488	.101	.585	.585	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.409**	.560**	1	.517**	.327*	.121	.134	.135	-.019	-.158	.556**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.020	.403	.354	.351	.896	.272	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.269	.202	.517**	1	.512**	.258	.266	.127	.271	.113	.625**
	Sig. (2-tailed)	.059	.159	.000		.000	.071	.061	.379	.057	.433	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.206	.139	.327*	.512**	1	.244	.326*	.135	.394**	.260	.620**
	Sig. (2-tailed)	.151	.336	.020	.000		.088	.021	.350	.005	.068	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.295*	.330*	.121	.258	.244	1	.442**	.278	.151	.155	.586**
	Sig. (2-tailed)	.038	.019	.403	.071	.088		.001	.051	.295	.281	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.140	.100	.134	.266	.326*	.442**	1	.108	.468**	.338*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.334	.488	.354	.061	.021	.001		.454	.001	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.047	.235	.135	.127	.135	.278	.108	1	.129	.168	.471**
	Sig. (2-tailed)	.747	.101	.351	.379	.350	.051	.454		.370	.244	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	-.052	-.079	-.019	.271	.394**	.151	.468**	.129	1	.774**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.721	.585	.896	.057	.005	.295	.001	.370		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	-.195	-.079	-.158	.113	.260	.155	.338*	.168	.774**	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.174	.585	.272	.433	.068	.281	.017	.244	.000		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.482**	.555**	.556**	.625**	.620**	.586**	.596**	.471**	.555**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

c. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

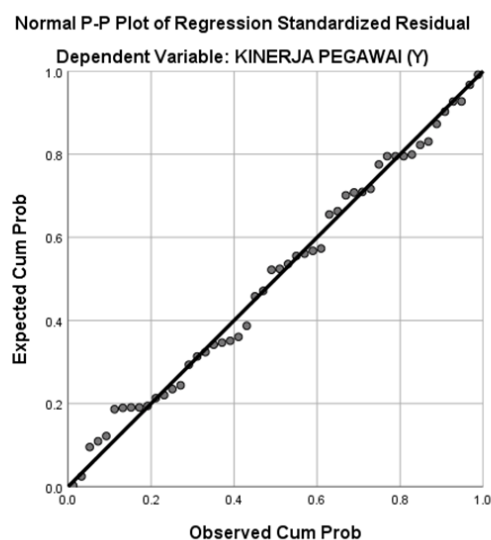
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	10

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87994456
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.063
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



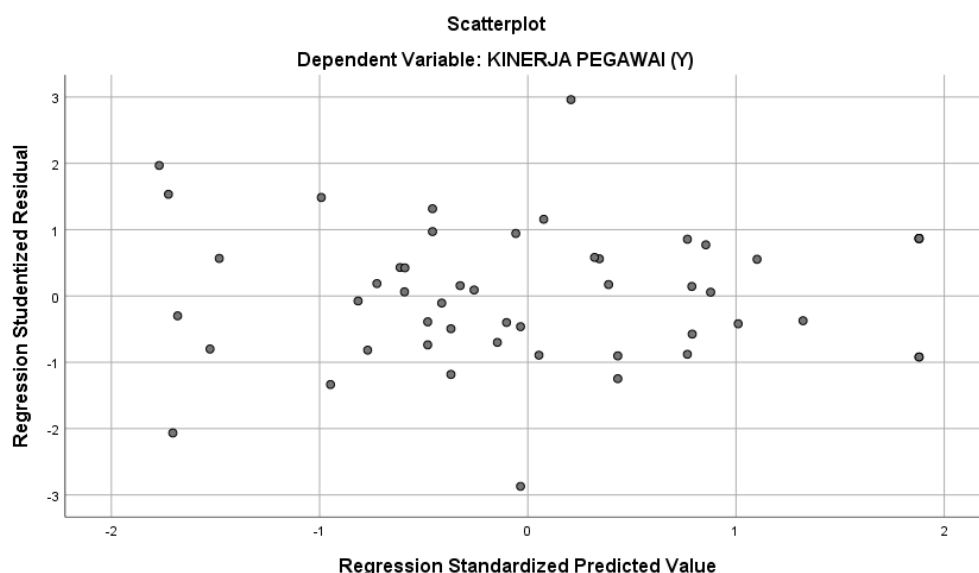
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032		
	GAYA KEPEMIMPINANAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025	.683	1.464
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001	.683	1.464

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032		
	GAYA KEPEMIMPINANAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025	.683	1.464
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001	.683	1.464

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	5.016		2.208	.032
	GAYA KEPEMIMPINANAN (X1)	.305	.132	.296	2.313	.025
	MOTIVASI KERJA (X2)	.425	.114	.477	3.723	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.910	2	182.955	21.158	.000 ^b
	Residual	406.410	47	8.647		
	Total	772.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINANAN (X1)

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.451	2.941

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINANAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Lampiran 4 : Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t-tabel)

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

3. Tabel t (t-tabel)

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199.500	215.70 7	224.583	230.162	233.98 6	236.768	238.883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,258	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing 1



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih

DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/12/2015	PAB. II	perbaiki teori Motivasi, Kepemimpinan, penulisan, penulisan		
10/12/2015	PAB. II	Acc PAB. II		
01/01/2016	PAB. III	Acc PAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/6 2024	BAB IV	Revisi BAB .IV penulisan ispani		
4/6 2024	BAB .IV	Acc BAB .IV		
8/6 2024	BAB V	Revisi Kesimpulan Dan Saran		
9/6 2024	BAB V	Pembahasan kesimpulan dan saran diperbaiki		
12/6 2024	BAB V	Acc BAB V		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11-2023	Bab 1	- Perhatikan tanda titik koma, dan tanda baca yang berkaitan lain.		
	Bab 1	- Perbaiki lagi cover dan data dalam pendahuluan		
19/11-2023	Bab 1	- perbaiki Spasi, Pengurutan huruf saat pendahuluan; Dst..		
	Bab I	- yang dicetak miring bahasa asing, dan pendahuluan pada paragraf masalah di perbaiki.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S. PT., M.M
NIDN.02070888802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
1/12 ²⁰²⁵	Bab I	Ace lanjutkan ke bab II.		
	Bab II	- perbaiki lagi penulisannya penomoran dan basis mana lewat secara langsung		
		- perbaiki lagi data yang penelitian terdahulu dari tahun terbaru untuk.		
		- perbaiki data pada H ₁ H ₂ yang pada hipotesisnya		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUP.TK.2544740641230233

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.PT., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	ACE Lanjutan bab II	As	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing II

Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M
NUPTK. 2544740641230233

AMANDIN, S.PT., M. M
NIDN:0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	- Perbaiki penulisan Selaskan dengan ahm	As	
		- Perbaiki lagi data yang ditentukan dengan	As	
		- Perbaiki letak penomoran yang sesuai aturan	As	
		- Ace	As	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.PT., M. M
NIDN:0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/6-2026	Bab IV	- Perbaiki lagi penulisan yang masih belum di enter dan tabel masih kebesaran.		
10/6	Bab IV	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 AMANDIN, S.PT., M. M
 NIDN:0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

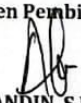
NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/5-2026	- BAB IV	- Perbaiki Selarah Singkat nya. dan tidak perlu ada font.		
14/5-2026	- BAB IV.	- penulisan juga benar yang pada tabel yang font bisa dikoreksi.		
15/5-2026	- BAB IV	- Perbaiki penulisan nya di benarin lagi sub nya diatas kebawah, penulisan nya perbaiki lagi.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 AMANDIN, S.PT., M.M
 NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DEA CAHYANI PUTRI
NIM : 2022110049
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/2026 06	Bab V.	- pertaiki lagi kesimpulan yang di gunakan awal dari bab IV.		
17/2026 06	Bab V	- pertaiki lagi lagi kesimpulanya dan barum		
18/2026 06	Bab	- ALC.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.PT., M. M
 NIDN: 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH UTARA
 JALAN LEMATANG NO. 01 KELURAHAN WONOSARI
 KOTA PRABUMULIH, SUMATERA SELATAN

Prabumulih, 18 Juni 2026

Nomor : 800/170 / PBM.U/2026 Sifat : Biasa Lampiran : - Perihal : Izin Penelitian dan pengambilan Data	Kepada Yth. Pimpinan Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis di- Prabumulih
--	---

Menindaklanjuti surat Universitas Prabumulih Nomor :
 48/MNJ/FEB/UNPRA/X/2026 tanggal 17 Juni 2026 Perihal Surat Izin
 Penelitian dan Pengambilan Data.

Sehubungan perihal diatas kami memberikan izin penelitian dan
 pengambilan data untuk melengkapi bahan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama	: Dea Cahyani Putri
Nim	: 2022110049
Program Studi	: Ekonomi Manajemen

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


AFBRIAN DELWINO, SE
PEMBINA (IV.a)
NIP. 198306072009011003

Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Dea Cahyani Putri adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 22 Mei 2004 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Ampera dan Ibu Suhainy. Penulis pertama kali masuk Pendidikan di Paud Seroja Indah Kota Prabumulih Tahun 2009 dan lulus pada Tahun 2010. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan formal di SD Negeri 13 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 8 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK YPS Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, dan terus berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utara Kota Prabumulih”**.