

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT)
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



Oleh:
VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
2022110091

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT)
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Manajemen Universitas Prabumulih



Oleh:
VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
2022110091

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

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Program
studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh

Viranda Arindi Oktaviani

2022110091

Prabumulih, 25 Juli 2026

Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 413976666713037

Pembimbing II



Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.

NUPTK, 016274768230103

Ketua Program Studi



Manajemen

H. V. Harahap, S.E.L., M.H.I.

NUPTK. X152757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih Tanggal 25 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua,

AMANDIN, S.Pd., M.M

NUPTK. 413976666713037

()

Anggota

1. HJ SRI SUPARNI, S.S., M.Si

NUPTK. 016274768230103

()

2. H ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI

NUPTK 8352757658130193

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

NUPTK 2544740641230233

Program Studi Manajemen

()

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

NUPTK 8352757658130193

HALAMAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Viranda Arindi Oktaviani

NIM : 2022110091

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 ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,

Viranda Arindi Oktaviani

2022110091

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

Viranda Arindi Oktaviani, 2022110091, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Penelitian dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai yang ditandai dengan lambatnya pelayanan, kesalahan administrasi, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas. Kajian teori dalam penelitian ini menggunakan konsep gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menurut Robbins & Judge, Rivai, Hasibuan, dan Mangkunegara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh pegawai ASN sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,504 > 2,006$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $5,090 > 2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $49,659 > 3,17$ dan kontribusi pengaruh sebesar 64,3%.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Rambang Kapak Tengah District Office, Prabumulih City

Viranda Arindi Oktaviani, 2022110091, 2026

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Rambang Kapak Tengah (RKT) District Office, Prabumulih City. The study was motivated by the suboptimal performance of employees, as indicated by slow public services, administrative errors, and low employee initiative in carrying out their duties. The theoretical framework of this research is based on the concepts of leadership style, work discipline, and employee performance proposed by Robbins & Judge, Rivai, Hasibuan, and Mangkunegara. This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique involving all 55 employees as respondents. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis using SPSS version 26. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $3.504 > 2.006$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $5.090 > 2.006$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and work discipline significantly influenced employee performance, with an F-value of $49.659 > 3.17$ and a contribution effect of 64.3%.

Keywords: *leadership style, work discipline, employee performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”
(QS. Al-Insyirah: 6-7)

“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 bisa kau ceritakan”
(Boy Candra)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi, tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”
(Maudy Ayunda)

Kupersembahkan Untuk:

1. Kedua orang tuaku (Bapak Tedi Sanjaya dan Ibu Leni Maryani)
2. Saudaraku (Perli Noprandika, Dinastri Juliannita Putri)
3. Ponakanku (Muhammad Zahfran Alfarizi)
4. Keluarga Besarku
5. Dosen Pembimbingku
6. Teman Seperjuangan Manajemen 2022
7. Teman-teman Angkatan 2022
8. Diriku Sendiri
9. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DiKantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun segi disiplin ilmu. Keberhasilan serta terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan, dan saran semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan tulus ikhlas penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai Pembimbing I dan Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. sebagai Pembimbing II. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu, membimbing, memberi motivasi dan arahan dalam perjalanan penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Bapak/Ibu Pimpinan dan seluruh Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.

6. Teristimewa dengan penuh cinta kedua orang tua penulis, Bapak Tedi Sanjaya dan Mama Leni Maryani, dua orang yang selalu mengusahakan sekuat tenaga untuk anak keduanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Meskipun mereka tak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mereka telah memberikan segalanya hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Kepada cinta pertama penulis yaitu Bapak, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai tahap ini, dan terima kasih telah menjadi telah menjadi contoh untuk selalu menjadi seorang anak perempuan yang kuat. Untuk pintu surga penulis yaitu Mama, terima kasih atas segala sumber kekuatan, motivasi, pesan, doa yang senantiasa dilangitkan untuk anaknya, serta kasih sayang tanpa batas yang tak pernah tergantikan, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup anakmu. Terima kasih atas segala hal yang bapa dan mama berikan yang tak terhitung jumlahnya, *nyamaku ada karna pengorbananmu*.
7. Saudara kandung tercinta Kaka Perli Noprindika dan Adik Dinastri Juliannita Putri, terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi yang selalu berikan kepada penulis, karya sederhana ini tidak hanya menjadi bagian dari perjalananku, tetapi juga menjadi bagian dari kisah kita tentang mimpi, harapan dan cita-cita yang mungkin belum sempat tergapai, bukan karena kurangnya usaha, tetapi karena keadaan yang belum berpihak. Doakan penulis agar selalu diberikan kekuatan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap langkah kedepan, doakan agar penulis mampu berjuang, melangkah lebih jauh, dan suatu hari nanti dapat mengangkat derajat kedua orang tua kita, membahagiakan mereka, serta menjadi kebanggaan bagi keluarga.
8. Kepada Ponakan laki-laki penulis Muhammad Zafran Alfarizi, terima kasih atas segala tingkat lakumu yang selalu membuat penulis tersenyum, tawamu adalah jeda dari segala lalahku. Dimatamu yang polos, aku belajar bahwa kebahagiaan bisa sesederhana itu.

9. Kepada Maya Apliani, Reza Dwi Anggraini dan Veni Agustin, sahabat penulis yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan, semangat serta doa yang tulus. Terima kasih atas dukungan dari kejauhan yang senantiasa hadir menjadi pengingat dan penyemangat tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan setiap tahapan perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian yang konsisten dari sahabat-sahabat tersebut merupakan bagian penting yang turut menguatkan langkah penulis hingga akhirnya dapat menuntaskan tugas akhir.
10. Kepada Ratna Kartika Sari dan Andini Fitriani, sahabat seperjuangan sejak awal menjadi mahasiswa. Terima kasih sudah berbagi kebahagiaan maupun kesedihan selama masa perkuliahan, untuk setiap dukungan, tawa, dan cerita yang membuat hari-hari terasa lebih berarti. Kehadiran kalian menjadi perjalanan kuliah begitu indah dan berwarna. Meskipun akhirnya kita akan memilih jalan masing-masing, semoga persahabatan ini tetap terjaga dan penulis doakan kalian selalu sehat serta sukses dalam setiap langkah kehidupan.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, 030324. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Terima Kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan meski jarak yang memisahkan. Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik meluangkan waktu, semangat, nasihat, pikiran, materi maupun moril kepada penulis dan senantiasa sabar menghadapi penulis, mendengarkan keluh kesah, menyakinkan dan memotivasi penulis untuk pantang menyerah sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan kelas manajemen D atas kebersamaan, dukungan, dan bantuan masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada kalian yang telah menemani, memberi semangat, dan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis selama masa perkuliahan. Semoga kita semua bisa meraih cita-cita yang kita impikan itu.

13. *Last but not least*, anak perempuan pertama dan harapan orang tuannya, Viranda Arindi Oktaviani. Ya, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang telah diam-diam berjuang tanpa henti. Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi disambut dengan kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil dilalui. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski banyak yang terjadi di luar prediksi. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah karena kondisi. Terima kasih kepada raga yang harus melangkah, meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap di perjuangkan. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang Tuhan berikan. Tetap semangat untuk terus berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Penulis berdoa agar langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna sekalipun telah dilakukan dengan sebaiknya-baiknya. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini dimasa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan karunia-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua. Aminnn.

Prabumulih, 21 Mei 2026

Viranda Arindi oktaviani

Nim: 2022110091

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN INTEGRITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	14
2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	15
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	16

2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Metode enelitian dan Desain penelitian.....	21
3.1.1 Metode penelitian.....	21
3.1.2 Desain Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.2.2 Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.4.1 Jenis Data	23
3.4.2 Sumber Data.....	23
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	24
3.5.1 Variabel Penelitian	24
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7 Instrumen Penelitian	27
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	28
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.8.1 Uji Normalitas.....	28
3.8.2 Uji Multikolinearitas	29
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	29
3.9 Uji Regresi Linear Berganda	29
3.10 Pengujian Hipotesis	30
3.10.1 Uji Parsial (uji t).....	30
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	30
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32

4.1.1 Profil Kecamatan Rambang Kapak Tengah (RKT)	32
4.1.2 Lokasi Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	33
4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Rambang Kapak Tengah	33
4.1.4 Struktur Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	34
4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab.....	34
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	36
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Stastus Pegawai	39
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	40
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1).....	40
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)	43
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	45
4.4 Uji Instrumen Penelitian	47
4.4.1 Uji Validitas	47
4.4.2 Uji Reliabilitas	50
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.1 Uji Normalitas.....	51
4.5.2 Uji Multikolinearitas	52
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.7 Uji Hipotesis	55
4.7.1 Uji t (Persial).....	55
4.7.2 Uji F (Simultan)	57
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)	58
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	59
4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	59

BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel	25
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Disiplin Kerja	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.18 Hasil Uji R ²	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran...	19
Gambar 4.1 Skruktur Kecamatan Rambang Kapak Tengah...	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin penelitian	67
Lampiran 2 Kartu Bimbingan.....	68
Lampiran 3 Kuesioner	78
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner... ..	82
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi	85
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	89
Lampiran 7 Riwayat Hidup	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam organisasi berperan aktif dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif dalam proses operasional suatu organisasi. Untuk itu dalam suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Keunggulan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang membentuk organisasi menentukan aktivitas setiap aktivitas yang ada di dalamnya. Setiap kegiatan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pemimpin dan anggota tim atau bawahan langsung, untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja tinggi yang diharapkan pegawai tidak hanya ada level top kepala kantor saja, tetapi juga ada middle kepala dan para bawahan. Jika terdapat kepala kantor saja dengan mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Dengan upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, sebab tingkat kinerja suatu organisasi yang tidak hanya diukur dari pelaksanaan pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan masyarakat. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seorang sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dapat terselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga dapat dicapai dengan sekelompok orang yang secara bersama dan perindividu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak melanggar peraturan kerja organisasi (Zianatika, 2021)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain

atau pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuannya, gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai, sementara disiplin kerja menjadi pondasi untuk menjaga konsistensi dan kualitas output (Sumitra et al., 2023).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin disiplin pegawai semakin tinggi prestasikerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotanya agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Prayogo et al., 2024). Tingkat kecemasan, sering kali terjadi tantangan seperti sumber daya terbatas, beban kerja tinggi, dan dinamika sosial yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lokasi spesifik ini, dengan harapan dapat memberikan wawasan praktis untuk perbaikan.

Pada Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih, masalah yang terkait dengan kinerja pegawai telah teridentifikasi berdasarkan pengamatan awal dan laporan internal dengan meliputi kinerja pegawai yang belum optimal yang ditandai oleh keluhan masyarakat terkait lambatnya pelayanan, kesalahan administrasi, dan kurangnya inisiatif dalam program Pembangunan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin camat dan pimpinan lainnya sering kali kurang adaptif terhadap kebutuhan pegawai, seperti kurangnya pelatihan atau komunikasi yang efektif, yang menyebabkan motivasi kerja rendah. Selain itu, disiplin kerja pegawai terkadang terganggu oleh faktor eksternal seperti beban tugas administratif yang tinggi, absensi yang tidak terkontrol, atau kurangnya pengawasan, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan publik seperti pengelolaan administrasi kependudukan, Pembangunan desa, dan penanganan keluhan

masyarakat. Hal ini tercermin dari laporan kerja tahunan yang menunjukkan indikator seperti tingkat kepuasan masyarakat yang belum optimal dan produktivitas pegawai yang fluktuatif.

Dari penejelasan di atas, Penelitian ini penting dilakukan karena memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik tingkat kecamatan yang merupakan ujung tombak pemerintahan desa, dengan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi praktis, seperti pelatihan kepemimpinan bagi camat atau program penguatan disiplin kerja, yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Selain itu, secara akademis, penelitian ini berkontribusi pada literatur lokal tentang manajemen pemerintahan daerah Sumatera Selatan yang masih terbatas, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian serupa wilayah lain. Pada akhirnya, hasil dapat mendukung tujuan Pembangunan berkelanjutan, seperti tercantum dalam *Sustainable Development Goals (SDGs)* poin 16 tentang instusi yang efektif dan akuntabel, serta memperkuat *good governance* di indonesia. Tanpa Penelitian ini, masalah kinerja pegawai mungkin terus berkelanjutan, berdampak negatif pada masyarakat dan Pembangunan daerah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selajutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat serta peningkatan disiplin kerja.

2. Bagi Pimpinan

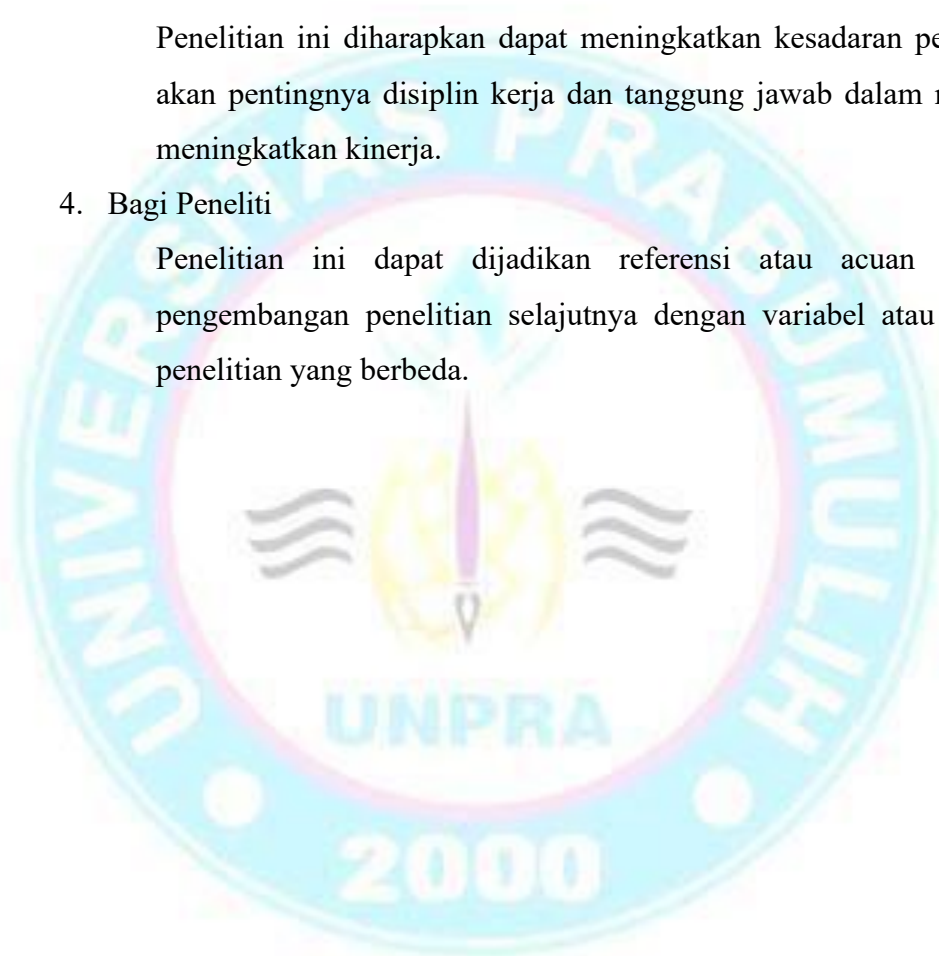
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan strategi kepemimpinan serta pembinaan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya dengan variabel atau objek penelitian yang berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada suatu kondisi organisasi, kepemimpinan mencakup berbagai aktivitas seperti memotivasi karyawan, pengambilan keputusan, menetapkan visi dan tujuan, serta mengembangkan strategi untuk mencapainya (Ramadani et al., 2024). Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Tipagau & Mallisa, 2026). Gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat kepercayaan pemimpin pada kompetensi bawahannya, baik secara langsung ataupun tersirat. Secara sederhana, gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari perilaku, strategi, kemahiran, sikap, dan karakter yang digunakan oleh atasan untuk mempengaruhi kinerja anggota (Gunawan & Defrizal, 2024).

Menurut Nikmat (2022:42) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan dinamis yang dapat berubah tergantung situasi dan pengikutnya. Menurut Setiana (2022:6) bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Dimana gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik harus memahami gaya kepemimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Soekarso menyatakan terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang bisa digunakan oleh seorang pemimpin (Farida, 2021:66), diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan otoriter (*authoritarian*)

Kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang menusatkan segala Keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

Segala pembagian tugas dan tanggung jawab di pegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis (*democratic*)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu sitem yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan bebas (*liberal*)

Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kualitas yang kecil dimana para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

4. Gaya kepemimpinan populis

Gaya kepemimpinan populis ini adalah tipe pemimpin yang mampu membangun rasa solidaritas pada pimpinan dan bawahan serta para pengikutnya.

5. Gaya kepemimpinan kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharismatik yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian memiliki daya tarik yang amat besar.

6. Gaya kepemimpinan kooperatif

Merupakan gaya kepemimpinan ciri khas Indonesia, yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai jiwa pancasila, yang memiliki wibawa dan daya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Robbins & Judge (2022, menguraikan bahwa gaya kepemimpinan individu dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dari pemimpin serta eksternal dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor ini membentuk bagaimana pemimpin berinteraksi, membuat keputusan, memberikan instruksi, dan memotivasi timnya. Berikut adalah faktor-faktor gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Robbins menyatakan bahwa sifat-sifat pemimpin, seperti rasa percaya diri, keseimbangan emosi, kemampuan bersosialisasi, kecerdasan emosional, dan prinsip-prinsip nilai, memainkan peran dalam menentukan gaya kepemimpinan yang diadopsi. Pemimpin yang yakin, tenang, dan mahir mengatur emosi cenderung mengimplementasikan pendekatan yang lebih terbuka dan melibatkan partisipasi. Di sisi lain, pemimpin dengan kecenderungan kuat dan dominan sering kali memilih gaya yang lebih instruktif atau otoriter.

2. Pandangan Pemimpin terhadap Bawahan

Robbins menyatakan bahwa bagaimana pemimpin menilai kemampuan, motivasi, dan kesetiaan bawahannya akan menentukan gaya kepemimpinan yang digunakan. Jika pemimpin melihat bawahannya sebagai orang yang kompeten dan mampu, ia akan memberikan otonomi dan mendelegasikan tugas. Namun, jika bawahannya dianggap kurang mampu, pemimpin lebih suka menerapkan gaya yang langsung dan pengawasan intensif.

3. Sifat Tugas

Robbins menjelaskan bahwa tingkat kerumitan tugas, bagaimana tugas disusun, dan derajat ketidakpastian dalam pekerjaan memengaruhi gaya kepemimpinan. Tugas yang terorganisir dengan baik dan berulang cenderung mendorong pemimpin untuk menggunakan gaya yang lebih formal, sementara tugas yang tidak pasti dan memerlukan inovasi mendorong pemimpin untuk lebih fleksibel dan melibatkan partisipasi.

4. Struktur dan Mekanisme Organisasi

Robbins mengatakan bahwa struktur organisasi yang kaku, birokratis, atau berjenjang dapat membatasi fleksibilitas pemimpin, sehingga gaya

kepemimpinan menjadi lebih mekanis. Organisasi dengan banyak peraturan dan hierarki memaksa pemimpin untuk memimpin dari atas ke bawah. Sebaliknya, organisasi kontemporer dengan struktur yang datar memungkinkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan transparan.

5. Budaya Organisasi

Robbins menekankan bahwa budaya organisasi, termasuk nilai-nilai bersama, norma kerja, dan tradisi, sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Budaya yang mendorong inovasi membuat pemimpin lebih visioner, sedangkan budaya yang menekankan disiplin mendorong pemimpin untuk menggunakan gaya yang lebih langsung.

6. Kondisi Situasional dan Lingkungan Kerja

Robbins menjelaskan bahwa faktor situasional seperti perselisihan, tekanan kerja, perubahan organisasi, dan kondisi ekonomi dapat memodifikasi gaya kepemimpinan. Saat menghadapi tekanan tinggi atau krisis, pemimpin cenderung bersikap tegas dan membuat keputusan cepat. Dalam kondisi yang stabil, pemimpin bisa memberikan ruang untuk kerja sama dan diskusi.

7. Dinamika Hubungan antara Pemimpin dan Bawahan

Robbins menyebutkan bahwa kualitas interaksi pribadi antara pemimpin dan bawahannya merupakan faktor krusial. Hubungan yang baik memungkinkan pemimpin untuk menggunakan gaya partisipatif, sedangkan hubungan yang sarat konflik membuat pemimpin lebih mengontrol dan memberikan arahan yang ketat.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono menyatakan bahwa indikator-indikator gaya kepemimpinan (Putra, 2022:33) adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil Tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.

2. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka Panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Tanggung jawab seorang pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

6. Kemampuan mengendalikan emosi

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah mencerminkan kepatuhan, kesadaran, dan tanggung jawab pegawai terhadap peraturan, standar, kerja, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2023), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku seorang yang menunjukkan kesediaan dan ketaatan terhadap semua peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin tidak hanya berarti

hadir tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas.

Pada dasarnya kedisiplinan kerja diartikan sikap, perilaku serta tindakan yang menghargai, taat, mematuhi serta sejalan akan peraturan ditetapkan organisasi baik itu aturan tertulis atau pun tidak, namun dalam penerapannya tetap dijalani teratur dan memperlihatkan tingkatan kesungguhan tim bekerja di organisasi. Ketidaksipinan akan membuat pelakunya mendapatkan sanksi bila melanggar aturan yang diberlakukan (Wau, J Samalua Waoma, 2021).

Di lingkungan organisasi publik seperti kantor kecamatan, disiplin kerja memiliki peran penting karena menjadi tolak ukur profesionalisme pegawai dalam melayani masyarakat. Karyawan dengan disiplin tinggi akan menjalankan tugas sesuai prosedur, menggunakan waktu kerja secara efisiensi dan memperlihatkan etika kerja yang baik. Di sisi lain, disiplin yang rendah bisa mengakibatkan pelayan yang tertunda, produktivitas yang menurun, serta erosi kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga pemerintahan. Menurut Rivai (2023), disiplin kerja bisa terpengaruh oleh faktor internal seperti kesadaran pribadi dan motivasi, serta faktor eksternal seperti system imbalan, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri pegawai (internal) maupun dari luar (eksternal). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Edy Sustrisno (2022) sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai memahami tujuan organisasi dan kemampuan mereka untuk mencapainya. Apabila tujuan organisasi jelas, realistis, dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan serta bekerja dengan disiplin. Sebaliknya, jika tujuan terlalu tinggi dan tidak sejalan dengan kemampuan, pegawai mudah merasa terbebani sehingga kedisiplinan menurun.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan merupakan panutan bagi bawahannya. Keteladanan pimpinan dalam bersikap, bertindak, dan menaati peraturan akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Jika pimpinan datang tepat waktu, bekerja dengan tertib, dan bersikap adil, maka pegawai akan meniru perilaku tersebut.

3. Keadilan

Keadilan dalam penerapan aturan dan pemberian sanksi merupakan faktor penting dalam menciptakan kedisiplinan. Jika sanksi atau penghargaan diberikan secara adil tanpa pilih kasih, pegawai akan merasa diperlakukan dengan setara dan terdorong untuk menaati peraturan.

4. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat berarti *pengawasan melekat*, yaitu pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dalam kegiatan sehari-hari. Sutrisno (2022) menegaskan bahwa pengawasan yang rutin dan objektif dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin karena mereka merasa diperhatikan dan dievaluasi secara berkelanjutan.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi yang tegas dan konsisten dapat menjadi alat kontrol yang efektif untuk menegakkan disiplin kerja. Pegawai yang mengetahui adanya konsekuensi jelas terhadap pelanggaran aturan akan berpikir dua kali sebelum bertindak tidak disiplin.

6. Ketegasan Pimpinan

Seorang pimpinan harus berani bertindak tegas terhadap pelanggaran disiplin tanpa memandang jabatan atau kedekatan pribadi. Sutrisno (2022) menekankan bahwa ketegasan menunjukkan komitmen organisasi terhadap aturan yang berlaku. Ketegasan juga menciptakan rasa hormat bawahan terhadap atasan dan menumbuhkan budaya disiplin.

7. Hubungan Kemanusiaan

Faktor terakhir adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan serta antar pegawai. Hubungan kerja yang baik menumbuhkan suasana saling menghormati, menghargai, dan bekerja sama

dengan semangat kebersamaan. Dalam lingkungan seperti ini, disiplin tumbuh secara sukarela karena pegawai merasa nyaman dan dihargai.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2022), disiplin kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki komitmen dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari perilaku nyata pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Disiplin kerja tercermin dari kebiasaan pegawai untuk hadir tepat waktu dan tidak sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang sah. Kehadiran yang konsisten menandakan tanggung jawab dan kesungguhan pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin akan mematuhi jam kerja dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

2. Ketaatan terhadap Peraturan dan Prosedur Kerja

Indikator ini menilai sejauh mana pegawai mengikuti peraturan, kebijakan, serta prosedur kerja yang berlaku di organisasi. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP) dan tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan. Ketaatan terhadap prosedur juga mencegah terjadinya kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi.

3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik tanpa harus diawasi terus-menerus oleh atasan. Tanggung jawab juga mencakup kesediaan menerima konsekuensi dari tindakan yang dilakukan di tempat kerja.

4. Ketaatan terhadap Perintah dan Instruksi Atasan

Pegawai yang disiplin akan mematuhi dan melaksanakan instruksi atasan dengan baik, tanpa menunda-nunda atau menolak tugas yang diberikan. Kepatuhan terhadap perintah menunjukkan adanya rasa hormat, loyalitas, dan keinginan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kepatuhan terhadap Etika dan Norma Kerja

Rivai menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga dengan etika dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang disiplin akan menjaga sikap, tutur kata, dan perilaku agar tetap profesional, sopan, serta menghormati rekan kerja maupun pimpinan.

6. Penggunaan Waktu dan Fasilitas Kantor Secara Efisien

Indikator ini menilai sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerja dan sarana kantor secara bertanggung jawab dan hanya untuk kepentingan pekerjaan.

Pegawai yang disiplin akan menghindari kegiatan pribadi selama jam kerja dan menggunakan fasilitas kantor secara bijak sesuai fungsinya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan peranan dari suatu dorongan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban seseorang yang seharusnya memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau digunakan oleh organisasi (Talani et al., 2025)

Kinerja pegawai yang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya, merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Sementara itu, Rivai (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran dan fungsinya di dalam organisasi. Artinya, kinerja tidak hanya mengenai output pekerjaan, tetapi juga

bagaimana seorang pegawai mematuhi etika kerja, bekerja sama, serta menunjukkan dedikasi terhadap organisasi.

Gomes (2023) menambahkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam mencapai standar kerja, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta memberikan hasil kerja yang berkualitas dan bermanfaat bagi organisasi. Kinerja pegawai juga tidak terlepas dari kondisi organisasi, seperti kepemimpinan, iklim kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Robbins (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan bekerja (*opportunity*). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan menentukan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam organisasi.

1. Kemampuan (*Ability*)

kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual, seperti kecerdasan dan analisis, serta kemampuan fisik, seperti ketahanan dan keterampilan motorik. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan akan lebih mudah mencapai hasil kerja optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kinerja, meskipun pegawai memiliki motivasi tinggi.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi memengaruhi seberapa besar usaha yang diberikan pegawai dalam bekerja. Robbins menekankan bahwa motivasi terbentuk dari faktor kebutuhan, harapan, insentif, lingkungan, serta persepsi keadilan. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih tekun, bersemangat, serta mampu memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi.

3. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan merupakan faktor eksternal yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Robbins menyatakan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, kinerja tidak akan optimal apabila organisasi tidak menyediakan fasilitas yang memadai, sistem kerja yang jelas, atau kondisi lingkungan yang mendukung. Kesempatan mencakup tersedianya sarana kerja, pelatihan, dukungan pimpinan, serta kebijakan yang mendorong pegawai bekerja secara efektif.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge (2022), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang menggambarkan kualitas perilaku dan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat, rapi, dan sesuai dengan standar operasional organisasi. Robbins menjelaskan bahwa kualitas mencakup ketelitian, kemampuan mengurangi kesalahan, serta konsistensi pegawai dalam menghasilkan output yang bernilai tinggi. Pegawai dengan kualitas kerja baik biasanya mampu memecahkan masalah secara efektif dan menjaga standar kinerja yang stabil.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Robbins menyatakan bahwa indikator ini mengukur produktivitas pegawai, termasuk volume pekerjaan, intensitas penyelesaian tugas, serta pencapaian target yang ditetapkan organisasi. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar dan waktu yang tersedia, semakin tinggi tingkat kuantitas kinerja pegawai.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Robbins menekankan bahwa indikator ini penting untuk menilai ketepatan perencanaan, pengaturan waktu, dan kedisiplinan kerja pegawai. Ketepatan waktu juga mencakup kemampuan mengelola prioritas dan bekerja secara efisien tanpa menunda pekerjaan.

4. Efektivitas (*Effectiveness*)

Efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk menghasilkan pekerjaan terbaik. Robbins menjelaskan bahwa efektivitas dicapai ketika output yang dihasilkan sebanding atau melebihi sumber daya yang digunakan.

Pegawai yang efektif mampu meminimalkan hambatan, memaksimalkan produktivitas, dan menyelesaikan pekerjaan secara ekonomis serta fungsional.

5. Kemandirian (*Independence*)

Independence atau kemandirian menggambarkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada supervisor atau rekan kerja. Menurut Robbins, pegawai yang mandiri mampu mengambil keputusan, mengatasi masalah, dan menjalankan tanggung jawab secara proaktif. Kemandirian menunjukkan tingkat profesionalisme dan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja.

6. Komitmen Kerja (*Work Commitment*)

Komitmen kerja menurut Robbins adalah tingkat kesediaan pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan, loyal terhadap organisasi, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen kuat cenderung bekerja dengan lebih tekun, mematuhi etika kerja, serta menunjukkan kinerja yang stabil. Komitmen juga mencerminkan sikap positif pegawai terhadap peran dan tugas yang diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

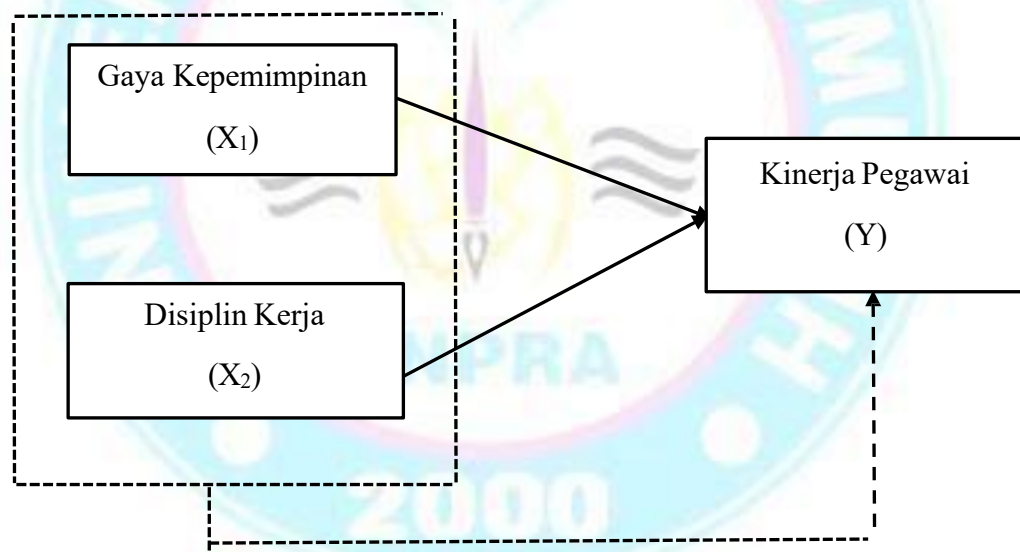
No	Peneliti& Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Pemerintah & Telawang, 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan Talawang Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
2.	(Wulandari et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Hutabargot Kecamatan Mandailing Natal Sumatera Utara.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja positif signifikan parsial; simultan dengan gaya kepemimpinan menjelaskan 51,4% kinerja.
3.	(Widayati & Putranto, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan kecamatan Bojonggede Bogor.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maupun terhadap disiplin kerja.
4.	(Kurniawati & Raharja, 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sangwoo Indonesian.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

5.	(Talani et al., 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo	Kuantitatif,	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
----	-----------------------	--	--------------	---

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar:

—→ = Pengaruh Secara Parsial

- - - → = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2023:99).

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Tengah (RKT) Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode penelitian dan Desain penelitian

3.1.1 Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2023:16-17) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini biasanya melibatkan instrumen seperti kuesioner, wawancara, survei maupun eksperimen yang menghasilkan data yang dapat diukur dan dihitung.

Analisis data kuantitatif biasanya digunakan untuk menggunakan statistik sebagai data untuk menjelaskan hubungan antar variabel serta membuat prediksi kedepannya.

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut (Rachmad 2024) desain penelitian adalah kerangka metode dan teknik penelitian yang dipilih untuk mengasah metode penelitian yang cocok untuk materi pelajaran dan mengatur penelitian. Desain penelitian ini mencakup pemilihan metode penelitian, pengumpulan data dan analisis data, dan pengambilan kesimpulan. Penting untuk memahami bahwa desain penelitian memainkan peran sentral dalam menentukan validitas, reliabilitas, dan generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu dalam bab ini menjelaskan aspek-aspek penting dalam merancang penelitian, termasuk pemilihan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Camat Rambang Kapak Tengah sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Raya Baturaja, Kelurahan Tanjung Rambang, Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31131.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang berjumlah 55 orang pegawai diantaranya 36 pegawai pemerintah perjanjian kerja (PPPK) dan 19 pegawai negeri sipil (PNS).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini, mengambil sampel dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* adalah metode pemilihan sampel dimana setiap individu atau elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono 2023).

Teknik *non-probability sampling* yang dipilih yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2023). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai diantaranya 36 pegawai pemerintah perjanjian kerja (PPPK) dan 19 pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang menggambarkan hasil perhitungan atau pengukuran yang dijabarkan dalam bentuk numerik, data ini didapatkan dari Lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu Kantor Camat yang dapat berupa data jumlah pegawai dan sebagainya, yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang dalam penelitian (Machali, 2021).

2. Data kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang bukan berbentuk numerik atau angka melainkan dalam bentuk gambar dan kalimat verbal atau tulisan dapat berupa gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan lainnya (Machali, 2021).

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sekumpulan informasi tentang suatu peristiwa atau objek, dimana proses pengumpulan datanya melibatkan beberapa orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian (Soesana et al., 2023).

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data seperti lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen (Soesana et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer diperoleh secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari Kantor Camat Rambang kapak Tengah Kota Prabumulih berupa arsip, dokumen.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini variabel penelitian yang digunakan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat), pada penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya berupa X_1 yaitu gaya kepemimpinan dan X_2 yaitu disiplin kerja dan dependentnya atau variabel terikat berupa variabel Y yaitu kinerja pegawai.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat kepercayaan pemimpin pada kompetensi bawahannya, baik secara langsung ataupun tersirat. Secara sederhana, gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari perilaku, strategi, kemahiran, sikap, dan karakter yang digunakan oleh atasan untuk mempengaruhi kinerja anggota (Gunawan & Defrizal, 2024).

b. Disiplin Kerja (X_2)

Pada dasarnya kedisiplinan kerja diartikan sikap, perilaku serta tindakan yang menghargai, taat, mematuhi serta sejalan akan peraturan ditetapkan organisasi baik itu aturan tertulis atau pun tidak, namun dalam penerapannya tetap dijalani teratur dan memperlihatkan tingkatan kesungguhan tim bekerja di organisasi. Ketidakdisiplinan akan membuat pelakunya mendapatkan sanksi bila melanggar aturan yang diberlakukan (Wau, J Samalua Waoma, 2021).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria,

dan ukuran yang telah ditetapkan atau digunakan oleh organisasi (Talani et al., 2025).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu konsep variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai variabel terikat.

Adapun variabel yang akan diukur dijelaskan melalui beberapa indikator, seperti yang jelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pernyataan
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat kepercayaan pemimpin pada kompetensi bawahannya, baik secara langsung ataupun tersirat. Secara sederhana, gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari perilaku, strategi, kemahiran, sikap, dan karakter yang digunakan oleh atasan untuk mempengaruhi kinerja anggota (Gunawan & Defrizal, 2024).	1. Kemampuan pengambilan keputusan	1-2
		2. Kemampuan motivasi	3-4
		3. Kemampuan komunikasi	5-6
		4. Kemampuan Mengendalikan bawahan	7-8
		5. Tanggung jawab seorang pemimpin	9
		6. Kemampuan mengendalikan emosi	10
Disiplin Kerja	Pada dasarnya kedisiplinan kerja diartikan sikap, perilaku serta tindakan yang menghargai, taat, mematuhi serta sejalan akan peraturan ditetapkan organisasi baik itu aturan tertulis atau pun tidak, namun dalam penerapannya tetap dijalani teratur dan memperlihatkan tingkatan kesungguhan tim bekerja di	1. Kehadiran dan ketepatan waktu	1-2
		2. Ketaatan terhadap Peraturan dan prosedur kerja	3-4
		3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	5-6
		4. Ketaatan terhadap perintah dan instruksi atasan	7-8
		5. Kepatuhan terhadap etika	9

	organisasi. Ketidaksipinan akan membuat pelakunya mendapatkan sanksi bila melanggar aturan yang diberlakukan (Wau, 2021).	dan norma kerja 6. Penggunaan waktu dan fasilitas kantor secara efisien	10
Kinerja Pegawai	Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau digunakan oleh organisasi. (Talani et al., 2025)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10

Sumber: data diambil melalui internet 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dimana bahan dan informasi dikumpulkan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang menjadi objek pengamatan seperti tingkah laku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan lain sebagainya (Soesana et al., 2023).

2. Wawancara

Wawancara adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti sebagai interviewer dengan responden penelitian sebagai interviewee dengan topik yang telah ditentukan (Soesana et al., 2023).

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi atau studi *documenter* ini mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip-arsip atau dokumen, surat-surat, buku-

buku, tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain sebagainya yang terkait dengan masalah yang diteliti (Soesana et al., 2023).

4. Kuesioner

Teknik kuesioner ini dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden kemudian peneliti mengumpulkan kembali kuesioner tersebut untuk mendapatkan data responden.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Menurut (Lalu Suhirman et al., 2024) Skala *likert* adalah skala ordinal skala yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau kepuasan responden terhadap pernyataan tertentu, untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju, biasanya dalam rentang lima. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skor skala, dapat dilihat tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: E-Book Setiawan, H., et al. (2024) data diambil tahun 2025

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut (Rajagukguk, 2023) instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa, tes, lembar observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi. Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi atau skor butir-butir pertanyaan dengan total skor variabel, jika semakin tinggi tingkat validitasnya, semakin tepat data yang diperoleh dalam menggambarkan kondisi variabel penelitian. Sebaliknya, apabila validitas rendah, maka terdapat kemungkinan kesalahan atau penyimpangan dalam proses pengukuran dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Dalam menentukan valid tidaknya dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung tabel yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%). Jika nilai r hitung $> r$ tabel 0,05 maka pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Machali (2022) uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden reliabilitas ini dinyatakan dalam bentuk angka, untuk mengukur reliabilitas peneliti dapat menggunakan cara uji *Cronvach's Alpha (a)* karena instrumen berupa angket dengan skala bertingkat. Dengan ketentuan sebagai berikut, jika nilai $(a) < 0,6$ maka kuesioner yang disajikan reliabel atau konsisten.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022:69) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus *kolmogorov-smirno* dengan ketentuan data distribusi apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal atau sebaliknya, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima karena data distribusi tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan sig 2 tailed $> 0,05$, maka distribusi data normal.
2. Jika nilai signifikan sig 2 tailed $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel bebas.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai *VIF* (*Variance Inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai *VIF* < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika *VIF* > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2022:69) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas atau sebaliknya, apabila nilai signifikan atau probabilitas kurang dari 0,05 maka hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas.

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut Sahir (2022) uji linear berganda merupakan metode analisis yang terdiri dari lebih dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk X₁
- b₂ = Koefisien regresi untuk X₂
- Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai
- X₁ = Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan
- X₂ = Variabel terikat yaitu disiplin kerja
- e = *Standard error* (Tingkat kesalahan)

3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Menurut Sahir (2022) uji t merupakan suatu pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima H₀ ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sahir (2022) uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini dilakukan untuk menyamakan angka F hitung dengan F tabel tingkat kepercayaan atau signifikan besar 5% atau 0,05.

1. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti persamaan penelitian ini signifikan.
2. H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti persamaan penelitian ini tidak signifikan.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sunarsi *et al.*, (2025) koefisien determinasi merupakan untuk mengetahui besar persentase pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Yang kali ini variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikatnya kinerja pegawai (Y). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang teliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Kecamatan Rambang Kapak Tengah (RKT)

Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT), sebagai bagian dari pemerintahan Kota Prabumulih, memiliki sejarah yang terkait dengan pembentukan kota tersebut. Prabumulih sendiri menjadi kota otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 Tanggal 27 April 2001 dengan lima desa sebagai wilayah administrative awalnya. Namun, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Prabumulih No. 7 Tahun 2007 yang ditetapkan pada 18 Juni 2007, Kecamatan Rambang Kapak Tengah resmi menjadi salah satu dari enam kecamatan di kota Prabumulih. Kantor Camat Rambang Kapak Tengah, mencerminkan upaya pemerintah untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, seiring dengan perkembangan wilayah dan peningkatan kebutuhan administrasi, kantor kecamatan menjadi pusat layanan yang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat, seperti pengurusan dokumen kependudukan, perizinan, serta layanan pemerintah lainnya. Kota Prabumulih terbagi menjadi beberapa kecamatan, dan setiap kecamatan memiliki kantor camat sebagai pusat pemerintahan tingkat kecamatan. Sekarang Kantor Camat Rambang Kapak Tengah dipimpin oleh bapak Satria Karsa S.E., M.Si. Adapun Sejarah singkat jumlah kecamatan yang ada di Kota Prabumulih berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Kota Prabumulih yang terdiri dari empat Kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Rambang Kapak Tengah
2. Kecamatan Prabumulih Barat
3. Kecamatan Prabumulih Timur
4. Kecamatan Cambai

Pada tahun 2007 terjadi penambahan dua Kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Prabumulih Utara
2. Kecamatan Prabumulih Selatan

Luas Wilayah Kecamatan Rambang kapak Tengah tahun 2023 sekitar 79,44 km dengan terdiri dari 1 Kelurahan dan 8 Desa dengan jumlah penduduk 13.183 jiwa dengan total Kepala Keluarga 25 RW dan 120 RT.

Secara Geografis Kecamatan Rambang Kapak Tengah berbatasan dengan:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Selatan
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Timur
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kabupaten Muara Enim

Kecamatan Rambang Kapak Tengah terdiri dari 1 Kelurahan dan 8 desa

1. Kelurahan Tanjung Rambang
2. Desa Jungai
3. Desa Karangan
4. Desa Tanjung Menang
5. Desa Talang batu
6. Desa Sugih waras
7. Desa Karang Bindu
8. Desa Kemang Tanduk
9. Desa Pangkul

4.1.2 Lokasi Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Kecamatan Rambang Kapak Tengah di terletak di Jalan Raya Baturaja Nomor 001 km, Kelurahan Tanjung Rambang, Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan Kode Pos 31131.

4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Visi Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Kecamatan Rambang Kapak Tengah mempunyai visi yaitu “Terwujudnya pelayanan prima menuju masyarakat yang berbudaya cerdas dan sejahtera”.

Misi Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Kecamatan Rambang Kapak Tengah memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelayanan pemerintah kecamatan kepada masyarakat.

2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan.
3. Meningkatkan ilmu pengetahuan teknologi dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat.
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya apatur.
5. Menjadikan iman dan taqwa sebagai landasan dalam pelaksanaan pemerintahan kecamatan.

4.1.4 Struktur Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Struktur organisasi adalah perwujudan dari suatu pengendalian didalam kantor kecamatan, maka akan terlihat jelas tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh setiap bagian yang ada. Bagian struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Kecamatan Rambang Kapak tengah Tahun 2026

Gambar 4.1 Struktur Kecamatan Rambang Kapak tengah

4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur Kantor Camat Rambang Kapak Tengah.

a. Tugas

1. **Pemimpin di Tingkat Kecamatan:** Camat adalah pemimpin di tingkat kecamatan dan bertanggung jawab atas koordinasi dan pelaksanaan berbagai kebijakan pemerintah di tingkat kecamatan.
2. **Penyelenggara Pemerintah:** Camat bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemerintah di wilayah kecamatan yang meliputi pelaksanaan program-program pemerintah, pengawasan administrasi, dan koordinasi instansi pemerintahan di kecamatan.
3. **Pembina dan Pengawas Desa:** Camat memainkan peran penting dalam membina dan mengawasi desa-desa di kecamatan. Mereka membantu dalam pengembangan desa dan memastikan pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat desa.
4. **Pemberian Izin dan Perizinan:** Camat dapat memberikan izin dan perizinan tertentu sesuai dengan kewewenangannya. Contoh izin yang dapat diberikan oleh camat adalah izin usaha kecil, izin pesta rakyat, dan sebagainya.
5. **Penanganan Bencana:** Camat memiliki peran dalam penanganan bencana di wilayah kecamatan, termasuk koordinasi evaluasi dan bantuan darurat.
6. **Pengawasan dan Pelaporan:** Camat bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah di tingkat kecamatan dan melaporkan kemajuan serta kendala yang ditemui kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah.

b. Wewenang

1. **Wewenang Administratif:** Camat memiliki wewenang administratif dalam melaksanakan tugasnya di tingkat kecamatan, termasuk mengeluarkan surat keputusan dan perintah camat.
2. **Penetapan dan Pemutakhiran Data Kependudukan:** Camat memiliki wewenang untuk mengelola data kependudukan di kecamatan, seperti pembuatan dan pemutakhiran Kartu Tanda Penduduk (KTP).
3. **Pengawasan Terhadap Desa:** Camat memiliki wewenang untuk mengawasi pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat desa

dan memastikan desa-desa dikecamatan tersebut sesuai dengan ketentuan undang-undang.

4. Penanganan Masalah Sosial: Camat dapat terlihat dalam penanganan masalah sosial seperti konflik sosial, gangguan ketertiban, sebagainya.
5. Pemberian Izin dan Perizinan: Camat memiliki wewenang untuk memberikan izin dan perizinan tertentu sesuai dengan kewenangannya di tingkat kecamatan.
6. Penanganan Bencana: Camat memiliki dalam penanganan bencana di wilayah kecamatan, termasuk mengkoordinasikan upaya penanggulangan bencana.
7. Penting untuk dicatat bahwa tugas dan wewenang camat dapat berbeda-beda antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya, tergantung pada peraturan dan kebijakan yang berlaku di daerah tersebut.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian bertujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang kapak Tengah Kota Prabumulih, untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden, dalam mendeskripsikan karakteristik responden tersebut dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan status pegawai. Pada penelitian ini, ditetapkan sebesar 55 orang responden, dimana dari 55 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan Perempuan. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	22	40%
Perempuan	33	60%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas jenis responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan Perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden Perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Responden didominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 60% dan responden laki-laki sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 40%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-24 Tahun	6	10,9%
2	25-31 Tahun	12	21,8%
3	32-38 Tahun	9	16,4%
4	39-45 Tahun	18	32,7%
5	46-50 Tahun	8	14,5%
6	>50 Tahun	2	4,7%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas usia responden didominasi dengan usia berada di range usia 18-24 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 10,9%, responden dengan usia 25-31 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase

21,8%, responden 32-38 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 16,4%, responden 39-40 tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 32,7%, responden 46-50 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 14,5%, responden > 50 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 39-40 tahun dengan tingkat persentase 32,8% lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/MAN	32	58,2%
2	D3	4	7,3%
3	S1	16	29,1%
4	S2	3	5,4%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan pada data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/MAN sebanyak 32 orang dengan persentase 58,2 %, D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 7,3%, sedangkan S1 sebanyak 16 dengan persentase orang 29,1% dan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada kantor Camat Rambang Kapak Tengah adalah tingkat SMA/MAN sebanyak 32 orang dengan persentase 58,2%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<3 tahun	18	32,7%
2	3-6 tahun	6	10,9%
3	6-9 tahun	7	12,7%
4	>9 tahun	24	43,7%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan pada data tabel 4.4 di atas diketahui bahwa responden yang bekerja < 3 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 32,7%, responden yang bekerja 3-6 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 10,9%, responden 6-9 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 12,7% dan responden > 9 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 43,7%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan lama bekerja pegawainya pada Kantor Camat Rambang Kapak adalah > 9 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 43,7%.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Pengelompokan responden berdasarkan status pegawai untuk mengetahui dan bisa menjadi tolak ukur antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, banyaknya jumlah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat di lihat dari tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Posisi/Jabatan	Jumlah Orang	Persentase (%)
PPPK	36	65,5%
PNS	19	34,5%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari PPPK yakni sebanyak 36 orang dengan persentase 65,5 %,

dan jumlah PNS sebanyak 19 orang dengan persentase 34,5 % relatif lebih sedikit dari PPPK.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih meliputi:

1. Tanggapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Tanggapan Penilai pegawai mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

Menurut Hildawati (2024 : 72) skala interval adalah skala yang memiliki interval yang sama antara setiap titik pengukuran, tetapi tidak memiliki nilai nol yang mutlak.

Interval nilai yang digunakan dalam penelitian

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik
1,80 – 2,59	Kurang baik
2,60 – 3,39	Cukup baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat baik

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

Kaitannya dengan gaya kepemimpinan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan(X₁)

Gaya kepemimpinan	Frekuensi										TOTAL		X1
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan	30	150	19	76	2	6	1	2	3	3	55	237	4.31
Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah dikantor.	31	155	15	60	3	9	4	8	2	2	55	234	4.25
Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja.	31	155	14	56	5	15	5	10	0	0	55	236	4.29
Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai.	21	105	20	80	12	36	1	2	1	1	55	224	4.07
Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas dan instruksi kerja.	25	125	22	88	4	12	3	6	1	1	55	232	4.22
Pimpinan terbuka terhadap saran	26	130	21	84	5	15	2	4	1	1	55	234	4.25

dan masukan dari pegawai.													
Pimpinan mampu mengarahkan pegawai sesuai tugas masing-masing.	30	150	18	72	4	12	1	2	2	2	55	238	4.33
Pimpinan mampu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai yang efektif.	27	135	23	92	2	6	1	2	2	2	55	237	4.31
Pimpinan bertanggung jawab penuh atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi	23	115	22	88	4	12	5	10	1	1	55	226	4.11
Pimpinan dapat mengendalikan emosinya dengan baik saat menghadapi situasi sulit atau under pressure.	24	120	19	76	8	24	3	6	1	1	55	227	4.13
Total Rata-Rata													4,23

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 4,23. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih sangat baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Kaitannya dengan disiplin kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja	Frekuensi										TOTAL		x2
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Saya selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai jam kerja yang ditetapkan	25	125	19	76	6	18	5	10	0	0	55	229	4,16
Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.	23	115	18	72	8	24	6	12	0	0	55	223	4,05
Saya mampu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di kantor camat	27	135	13	52	12	36	2	4	1	1	55	228	4,15
Saya memahami dan melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) dengan baik	25	125	23	92	6	18	1	2	0	0	55	237	4,31
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan	24	120	21	84	4	12	4	8	2	2	55	226	4,11

penuh tanggung jawab													
Saya selalu memastikan pekerjaan yang ditugaskan selesai tepat waktu.	23	115	23	92	5	15	1	2	3	3	55	227	4,13
Saya melaksanakan perintah dan instruksi atasan dengan baik dan tepat waktu.	21	105	22	88	5	15	6	12	1	1	55	221	4,02
Saya dapat mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.	24	120	19	76	6	18	4	8	2	2	55	224	4,07
Saya selalu mematuhi etika dan norma kerja yang berlaku di lingkungan instansi pemerintah	23	115	22	88	9	27	0	0	1	1	55	231	4,20
Saya menggunakan waktu kerja dan fasilitas kantor secara efisien dan tidak membuang-buang waktu.	24	120	20	80	5	15	6	12	0	0	55	227	4,13
Total Rata-Rata													4,13

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas tanggapan responden terhadap disiplin kerja dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,13. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Kaitannya dengan kinerja perusahaan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai	Frekuensi										TOTAL		Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi dan sesuai standar.	29	145	18	72	4	12	2	4	2	2	55	235	4,27
Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar organisasi dan dikerjakan secara efektif tanpa mengurangi kualitas.	31	155	15	60	5	15	3	6	1	1	55	237	4,31
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	25	125	21	84	7	21	1	2	1	1	55	233	4,24

target/volume yang ditentukan.													
Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan beban kerja.	24	120	24	96	3	9	0	0	4	4	55	229	4,16
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang diberikan	28	140	16	64	5	15	4	8	2	2	55	229	4,16
Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	22	110	24	96	5	15	3	6	1	1	55	228	4,15
Saya bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada.	28	140	17	68	6	18	2	4	2	2	55	232	4,22
Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan dan memperoleh kualitas kerja secara berkelanjutan	26	130	17	68	6	18	5	10	1	1	55	227	4,13

Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa harus pengawasan oleh atasan.	28	140	18	72	4	12	3	6	2	2	55	232	4,22
Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk kemajuan instansi dan selalu antusias dalam bekerja.	26	130	18	72	6	18	4	8	1	1	55	229	4,16
Total Rata-Rata													4,20

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,20. Hal ini berarti Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih sangat baik.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected items-total correlation*.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,725	0,265	Valid
	X1.2	0,669	0,265	Valid
	X1.3	0,624	0,265	Valid
	X1.4	0,635	0,265	Valid
	X1.5	0,737	0,265	Valid
	X1.6	0,758	0,265	Valid
	X1.7	0,814	0,265	Valid
	X1.8	0,806	0,265	Valid
	X1.9	0,685	0,265	Valid
	X1.10	0,620	0,265	Valid

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu 0,265 yang berarti kuesioner gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,636	0,265	Valid
	X2.2	0,573	0,265	Valid
	X2.3	0,529	0,265	Valid
	X2.4	0,657	0,265	Valid
	X2.5	0,730	0,265	Valid
	X2.6	0,707	0,265	Valid
	X2.7	0,585	0,265	Valid
	X2.8	0,628	0,265	Valid

X2.9	0,743	0,265	Valid
X2.10	0,780	0,265	Valid

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu 0,265 yang berarti kuesioner disiplin kerja (X2) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,667	0,265	Valid
	Y.2	0,627	0,265	Valid
	Y.3	0,572	0,265	Valid
	Y.4	0,751	0,265	Valid
	Y.5	0,860	0,265	Valid
	Y.6	0,704	0,265	Valid
	Y.7	0,802	0,265	Valid
	Y.8	0,670	0,265	Valid
	Y.9	0,762	0,265	Valid
	Y.10	0,694	0,265	Valid

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu 0,265 yang berarti kuesioner kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid semua.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > 0,60$

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,887	0,6	Reliabel
X2	0,849	0,6	Reliabel
Y	0,893	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,887, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,849 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai α (0,6), berarti butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

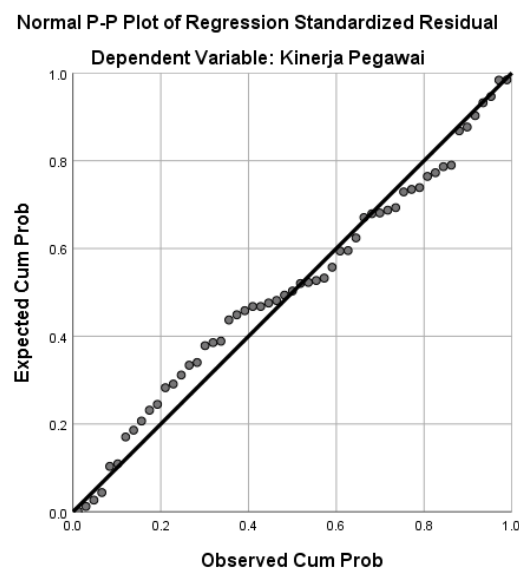
4.5 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada normal *probability plot* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One *sample Kolmogorov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil *sample Kolmogorov* di bawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Hail uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.0181818
	Std. Deviation	5.85768466
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
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.

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada *Kolmogorov Smirnov* test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:107) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2021:108) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.10$ maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,609	1,642	Tidak Multikolinear
Disiplin Kerja (X2)	0,609	1,642	Tidak Multikolinear

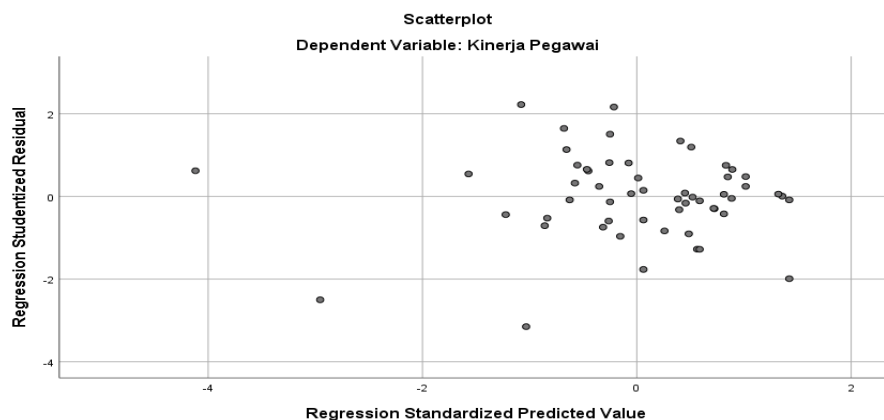
Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,642 dengan nilai tolerance 0,609, dan nilai VIF untuk disiplin kerja (X2) sebesar 1.642 dengan nilai tolerance 0,609. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:137) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian-variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian-variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2021:188).

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel *scatterplot*, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari *scatterplot* yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:



Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan heteroskedastisitas.

4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.378	4.124		.740
	Gaya Kepemimpinan	.384	.110	.365	.001

	Disiplin Kerja	.595	.117	.530	5.090	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 1,378 + 0,384 X_1 + 0,595 X_2 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,378 yang artinya apabila variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka nilai Y adalah 1,378.
- b_1 = Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,384 jika gaya kepemimpinan dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,384 satuan.
- b_2 = Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,595, jika nilai disiplin kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,595 satuan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Persial)

Menurut Ghozali (2021:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 4. 16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.378	4.124		.334	.740
	Gaya Kepemimpinan	.384	.110	.365	3.504	.001
	Disiplin Kerja	.595	.117	.530	5.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. H1: Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih . Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,001 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar $3,504 > t \text{ tabel } 2,006$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan yang diperoleh disiplin kerja adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai t hitung sebesar $5,090 >$

t tabel 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti, karyawan *experience* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Tabel 4. 17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1852.873	2	926.437	49.659	.000 ^b
	Residual	970.108	52	18.656		
	Total	2822.982	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaiknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $49,659 > 3,17$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2)

secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 18

Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.643	4.31925
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Diketahui bahwa nilai adjusted Rsquare adalah sebesar 0,643 artinya, variabel gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 64,3% terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 35,7% di penaruhi oleh vaktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian seperti: Insentif, fasilitas, promosi jabatan dll.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih” di peroleh hasil berikut.

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 3,504 > t tabel 2,006 dengan nilai signifikan

sebesar $0,001 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X_1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima, penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja pegawai dari cara mereka bekerja dengan percaya diri saat melakukan pekerjaan, integritas yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi secara baik.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X_2) disiplin kerja memiliki nilai t hitung $5,090 > t$ tabel $2,006$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X_2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima. Penelitian ini mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja menimbulkan kinerja positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki serta kemampuan dan keterampilan yang baik membuat disiplin kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas menyatakan bahwa, variabel (X_1) gaya kepemimpinan dan variabel (X_2) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang didapat sebesar $49,659 > 3,17$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahawa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih adalah sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih, serta objek dalam penelitian ini Adalah Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih, dengan responden sebanyak 55 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,504 > 2,006$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai(Y) Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,090 > 2,006$ nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Rambang Kapak Tengah (RKT) Kota Prabumulih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49,659 > 3,17$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Instansi (Kantor Camat RKT)
Kantor Camat Rambang Kapak Tengah disarankan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja

yang kondusif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Selain itu, perlu adanya evaluasi dan pembinaan secara berkala terhadap pelaksanaan tugas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2. Saran untuk Pegawai

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, baik dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan disiplin kerja yang baik, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik serta menciptakan kinerja pegawai yang lebih profesional dan produktif.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitim selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat dijadikan bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Dkk (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif. Aceh*: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Farida, N. (2020). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Modern*. Jakarta: PrenadamediaGroup.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Gomes, F. C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, A., & Defrizal, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(1), 138. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i1.1418>
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Harga Saham. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Lalu Suhirman, Ms., Bayu Fitra Prisuna, Mp., Liza Husnita, Mp., Budi Mardikawati, Mp., Santi, Mp., & Sroyer, A. M. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian & Aplikasi Pengolahan Analisis Data Statistik*. www.buku.sonpedia.com
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Pemerintah, P., & Telawang, K. (2025). $(2,194) > t. 19(1978)$, 4815–4828.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial*,

- Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
- Rachmad, Y. E., Rahman., & Pudjiarti, E.S. *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Green Pustaka Indonesia.
- Rajagukguk, K. P. (2023). Bab Vii Populasi Dan Sampel. In *Metode Penelitian Kuantitatif*. <https://penerbitzaini.com/>
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264.
<https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education.
- Sahir, S.H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM INDONESIA
- Setiana. Andi Robith, *Mograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, CV. Global Aksara Pers, Jawa Timur.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabet
- Sumitra, I. A. (2023). *Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya*. 2, 1117–1134.
- Sunarsi, D. (2025). Kompetensi dan Disiplin Sebagai Determinan Semangat kerja dan Kinerja Pegawai Satpol pp Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Talani, N. M., Hinely, R., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 8(1), 335–345.
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

- Tipagau, Y., & Mallisa, M. (2026). *Pemaknaan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS : Studi Kualitatif pada Kantor BKPPD Kabupaten Intan Jaya*. 2(1), 89–97.
- Wau, J Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Widayati, I., & Putranto, T. W. (2024). *Bina: jurnal pembangunan daerah*.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Zianatika, D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam*. 6(2).



Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

 PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH Jl. Raya Baturaja No. 01 Km 12 Kelurahan TanjungRambang	
Prabumulih, Febuari 2026	
Nomor	: 800/ <i>27</i> /RKT/2026
Lampiran	: -
Perihal	: Permohonan Pengambilan Data
	Kepada Yth. Ketua Program Studi Universitas Prabumulih di- Prabumulih

Menindaklanjuti surat dari univesitas Prabumulih Nomor :120/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026, tentang permohonan Pengambilan Data, dengan ini kami dari pihak Kecamatan Rambang Kapak Tengah memberikan izin kepada siswi tersebut dibawah ini:

Nama : Viranda Arindi Oktaviani
 Nim : 2022110091
 Program atudi : Manejemen
 Judul skripsi :Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

Untuk Pengambilan data di Kecamatan Rambang Kapak Tengah . Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.


Camat Rambang Kapak Tengah
Satria Karsa, SE.M.Si
Pembina/D.a
Nip : 196010272010011013

Lampiran 2 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt, M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
06-11-2025	Baris 1	- Perbaikan tentang pendahuluan di dalam gambar dan gambar lain.		
11/11-2025	Baris 1	- perbaikan program dan cara pemberian sumber daya yang diharapkan.		
19/11-2025	- Baris 1	- Di dalam pendahuluan masukkan pernyataan yang terjadi di dalam objek.		
	Baris 1	- Perbaiki tujuan dari penelitian?		
28/11-2025	Baris 1	- ACE lanjut ke bab II.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB I	- perbaiki penulisan teori sesuai dengan aturan Catur sata jaga.		
	BAB I	- Perbaiki hasil dan penelitian terdahulu yang sejenis atau bentuk.		
	BAB I	- Perbaiki lagi penelitian terdahulu.		
	BAB I	- Hipotesis benarkan sesuai bentuk rumus.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB I	Ace lanjut bab II	Al	
	BAB III	- perbaiki populasi dan sampelnya maneka stund pegawai	Al	
	BAB II	- perbaiki tabel di perbaiki lagi sekutkan dg sub yang dilakukan	Al	
	BAB IV	- Ace lanjutkan supra	Al	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**


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

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB IV	- perbaiki teori yang dijunjuri hanya teori dengan teori yang ada di bab II - bedakan istilah pahlawan di samakan dengan loan itu yang menggerakkan pahlawan - perbaiki pahlawan dari logaritma yang ada - Hice lanjut BAB IV	   	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB V.	- Kesimpulan dibuat sesuai dengan hipotesis penduan - Sarannya di koreksi langsung juga tidak perlu di paku seperti a bc. - perbaiki Uraian Spesi daftar pustaka di perbaiki - Aee langsung	   	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


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

Dosen Pembimbing I


 Amadin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/11/2015	Bab I	- Perhatikan format margin (4333) - Paragraf majemuk & tunggal - Aturan tulis 1,5 spasi & antar paragraf 3 spasi - Buat halaman - Letakkan ang ditulis wing - Tambahkan sistematika penulisan - Perhatikan huruf besar & huruf kecil - Perhatikan program ke dalam, dengan, di pada awal paragraf	<i>[Signature]</i>	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

[Signature]
 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

[Signature]
 Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN. 0230086901

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



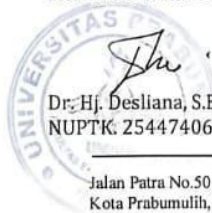
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/11/2023	Bab I	- Istilah ariy ditulis miring - Buat sistematika penulisan		
10/11/2023	Bab I	Ace Seluruh bagian Bab I		
24/11/2023	Bab II	- Perhatikan format margin - " halaman awal bab - Kutipan berbunyi atau cari referensi yang asli		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing I

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/2 2023	Bab II	- Referensi & th terakhir - Perbaiki penomoran subbab - Tambahkan metode pada penelitian terdahulu - Tambahkan penelitian terdahulu (min 5). - Perbaiki kerangka pemikiran - Perhatikan penulisan huruf besar pada penulisan terdahulu - Buat kerangka pada gambar kerangka berpikir	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


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

Dosen Pembimbing I


 Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/12 2018	Bab II	- Perbaiki tabel 2.1	A.	
	Bab II	ACC Cajid ke Bab III	A.	
14/12 2018	Bab III	- Perhatikan penulisan huruf besar & huruf kecil - Perhatikan penulisan pada jenis data & sub data - Perhatikan kolom pernyataan pada tabel definisi operasional variabel - Perhatikan penulisan pada teknik pengumpulan data - Perhatikan penulisan istilah asing	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN. 0230086901

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 : VIRANDA ARINDI OKTAVIANI
NIM : 2022110091
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 RAMBANG KAPAK TENGAH (RKT) KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/12 2025	Bab III	ACC	A.	
4/5 2026	Bab IV	- Perhatikan huruf besar - Perhatikan tabel skor tanggapan responden - Perhatikan penomoran tabel dan gambar - Perhatikan penulisan atilalah ang	A.	
7/5 2026	Bab IV	ACC	A.	
	Bab V	ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


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

Dosen Pembimbing I


 Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.
 NIDN. 0230086901

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 3 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH”

Assalamualaikum Wr.Wb

Bersama ini, saya Viranda Arindi Oktaviani mahasiswa Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih memohon kesedian untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna untuk menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan, atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 18-24 Tahun
 - b. 25-31 Tahun
 - c. 32-38 Tahun
 - d. 39-45 Tahun
 - e. 46-50 Tahun
 - f. >50 Tahun
4. Posisi/Jabatan :
 - a. Kepala Camat
 - b. Sekretaris Kecamatan
 - c. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - d. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 - e. Seksi Pemerintahan
 - f. Seksi Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat
 - g. Seksi Kesejahteraan Sosial
 - h. Seksi Pelayanan Umum
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. SMA/MAN
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
6. Masa Kerja :
 - a. < 3 Tahun
 - b. 3-6 Tahun
 - c. 6-9 Tahun
 - d. > 9 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berikan tanda cek list (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom pernyataan yang telah disediakan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Pertanyaan

1. Variabel X¹ Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.					
2.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah di kantor.					
3.	Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja.					
4.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai.					
5.	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas dan instruksi kerja.					
6.	Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai.					
7.	Pimpinan mampu mengarahkan pegawai sesuai tugas masing-masing.					
8.	Pimpinan mampu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai yang efektif.					
9.	Pimpinan bertanggung jawab penuh atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.					
10.	Pimpinan dapat mengendalikan emosinya dengan baik saat menghadapi situasi sulit atau under pressure.					

2. Variabel X² Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai jam kerja yang ditetapkan.					
2.	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.					
3.	Saya mampu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di kantor camat.					
4.	Saya memahami dan melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) dengan baik.					
5.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
6.	Saya selalu memastikan pekerjaan yang ditugaskan selesai tepat waktu.					
7.	Saya melaksanakan perintah dan instruksi atasan dengan baik dan tepat waktu.					
8.	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.					
9.	Saya selalu mematuhi etika dan norma kerja yang berlaku di lingkungan instansi pemerintah.					
10.	Saya menggunakan waktu kerja dan fasilitas kantor secara efisien dan tidak membuang-buang waktu.					

3. Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi dan sesuai standar.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar organisasi dan dikerjakan secara efektif tanpa mengurangi kualitas.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/volume yang ditentukan.					
4.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan beban kerja.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang diberikan.					
6.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
7.	Saya bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada.					
8.	Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan dan memperoleh kualitas kerja secara berkelanjutan.					
9.	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa harus pengawasan oleh atasan.					
10.	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk kemajuan instansi dan selalu antusias dalam bekerja.					

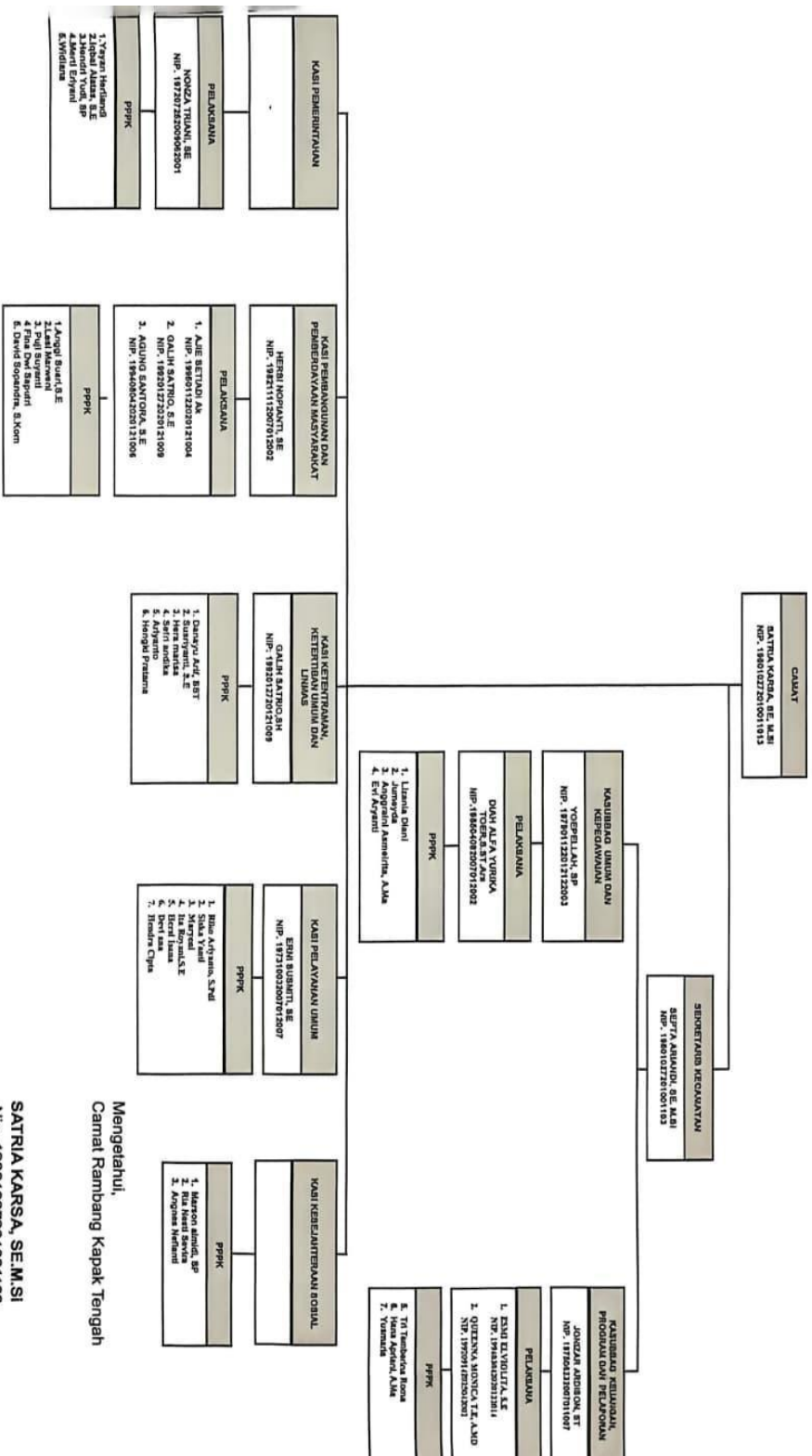
Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	39
5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	2	5	3	4	3	4	39
5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	40
4	4	2	4	5	5	3	5	4	4	40
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	43
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
5	1	3	4	4	4	4	5	4	3	37
4	5	5	3	2	2	4	4	4	5	38
5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	42
5	5	2	4	4	5	4	4	2	5	40
4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	43
5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	45
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	43
5	4	2	1	5	5	5	5	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	2	3	3	3	2	3	35
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	42
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	3	1	2	4	4	32
1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	22
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	41
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	45
1	3	3	4	4	2	5	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	3	1	2	4	4	32

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	40
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	2	4	5	5	5	5	2	5	2	40
3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	40
2	2	5	5	2	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	39
4	4	1	4	3	5	2	4	3	4	34
2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	4	4	3	2	2	4	2	36
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	43
2	4	5	5	5	3	3	3	3	2	35
5	3	4	4	1	1	5	4	4	3	34
3	4	5	4	5	4	4	1	5	4	39
5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	43
5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	46
5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	40
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	2	3	5	2	4	4	40
3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	31
5	5	5	5	4	3	1	3	4	4	39
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	44
5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	41
4	3	2	3	2	1	4	4	4	4	31
3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	25
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	43
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	45
5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	42
2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	20
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	44
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	32
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	42
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	1	5	4	3	3	5	4	37
5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	43
4	4	1	4	4	5	5	5	5	4	41
4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
2	2	2	4	3	5	5	5	5	5	38
5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	43
4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
5	5	5	4	4	4	3	2	2	4	38
3	1	5	4	3	5	3	1	5	4	34
4	4	3	5	2	2	5	5	2	5	37
5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	44
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	3	4	4	4	2	40
5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	45
5	5	3	5	3	4	2	5	5	5	42
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	23
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	2	1	4	4	4	3	35
1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	15
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5	5	4	1	2	4	4	4	3	3	35
5	5	3	4	3	4	3	3	2	3	35
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	20
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45

**STRUKTUR ORGANISASI
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH**



Lampiran 6 : Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Variabel	Kode Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,725	0,265	Valid
	X1.2	0,669	0,265	Valid
	X1.3	0,624	0,265	Valid
	X1.4	0,635	0,265	Valid
	X1.5	0,737	0,265	Valid
	X1.6	0,758	0,265	Valid
	X1.7	0,814	0,265	Valid
	X1.8	0,806	0,265	Valid
	X1.9	0,685	0,265	Valid
	X1.10	0,620	0,265	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,636	0,265	Valid
	X2.2	0,573	0,265	Valid
	X2.3	0,529	0,265	Valid
	X2.4	0,657	0,265	Valid
	X2.5	0,730	0,265	Valid
	X2.6	0,707	0,265	Valid
	X2.7	0,585	0,265	Valid
	X2.8	0,628	0,265	Valid
	X2.9	0,743	0,265	Valid
	X2.10	0,780	0,265	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,667	0,265	Valid
	Y.2	0,627	0,265	Valid
	Y.3	0,572	0,265	Valid
	Y.4	0,751	0,265	Valid
	Y.5	0,860	0,265	Valid
	Y.6	0,704	0,265	Valid
	Y.7	0,802	0,265	Valid

Y8	0,670	0,265	Valid
Y9	0,762	0,265	Valid
Y10	0,694	0,265	Valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,887	0,6	Reliabel
X2	0,849	0,6	Reliabel
Y	0,893	0,6	Reliabel

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.0181818
	Std. Deviation	5.85768466
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

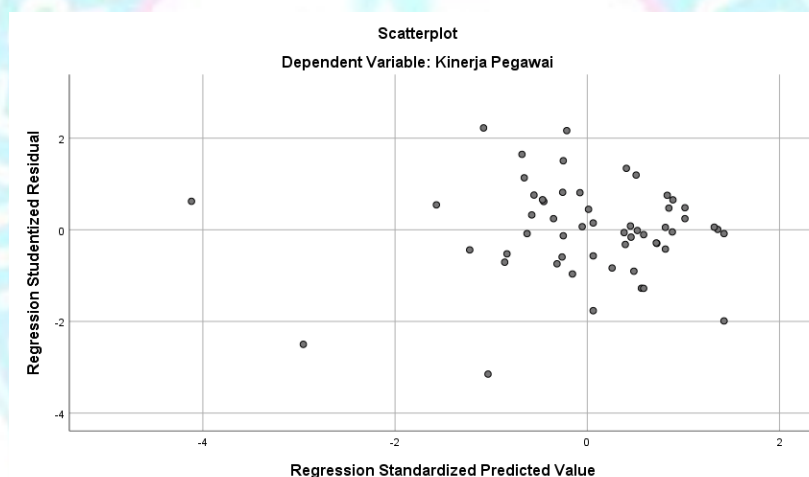
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,609	1,642	Tidak Multikolinear
Disiplin Kerja (X2)	0,609	1,642	Tidak Multikolinear

5. Uji Heteroskedastisitas



6. Uji Regersi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.378	4.124		.740
	Gaya Kepemimpinan	.384	.110	.365	.001
	Disiplin Kerja	.595	.117	.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.378	4.124		.334	.740
	Gaya Kepemimpinan	.384	.110	.365	3.504	.001
	Disiplin Kerja	.595	.117	.530	5.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1852.873	2	926.437	49.659	.000 ^b
	Residual	970.108	52	18.656		
	Total	2822.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

9. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.643	4.31925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Viranda Arindi Oktaviani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Tanjung Rambang, pada tanggal 25 Oktober 2004. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Tedi Sanjaya dan Ibu Leni Maryani. Penulis bertempat tinggal di Jl Raya Baturaja Kelurahan Tanjung Rambang Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan di Paud Tunas Harapan Prabumulih pada tahun 2009 dan melanjutkan di SD Negeri 60 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan SMP Negeri 7 Prabumulih lulus pada tahun 2019. Setelah lulus di SMP Negeri 7 Prabumulih, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Prabumulih dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial dan lulus pada tahun 2022. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan tercatat mahasiswa di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademik serta berkomitmen kuat untuk menyelesaikan studi dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penulis telah menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”**.