

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI
PADA KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN
MUARA ENIM**

SKRIPSI



**RESTI ARYANI
2022110044**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI
PADA KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN
MUARA ENIM**

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



**RESTI ARYANI
2022110044**

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

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI PADA KANTOR CAMAT
RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM

SKRIPSI

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

Oleh:

Resti Aryani

2022110044

Prabumulih, 11 Juni 2026

Pembimbing II

Pembimbing I

(Romsa Endrekson, S.P., M.M)
NUPTK.9845750651130112

(Maryani, S.E., M.M)
NUPTK.7952757658230142

Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua

Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK. 9845750651130112

()

Anggota:

1. Maryani, S.E., M.M

NUPTK. 7952757658130142

()

2. Resi Marina, S.E., M.Si

NUPTK.3958755656300002

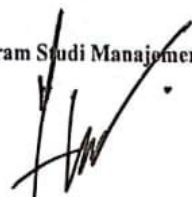
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Program Studi Manajemen

()

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

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resti Aryani

Nim : 2022110044

Program Studi : Manajemen

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



Prabumulih, 11 Juni 2026
Yang Membuat Pernyataan



Resti Aryani
NIM.2022110044

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanya orang-orang yang tidak pernah melangkah”

(Buya hamka)

“Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!”

(NADIN AMIZAH)

“Lelah boleh singgah, tapi menyerah bukan pilihan
Tetap semangat untuk jiwa yang telah berjuang sejauh ini.”

(Resti Aryani)

Kupersembahkan kepada:

1. Cinta pertamaku (Bapak Edi Armenson)
2. Surgaku (Ibu Lestri Marleni)
3. Kakak perempuanku Elsi Aryanti
4. Adik laki-lakiku Qoris Ar Shoumal
5. Kakak iparku Waldriansya
6. Keponakkanku Ainun Almahyra Abdullah dan Afizah Azzahra Abdullah
7. Seluruh keluarga besar
8. Rega Destian yang senantiasa memberi semangat setiap saat, Thank's
9. Dosen pembimbing I dan II
10. Bapak/ibu dosen fakultas
11. Teman seperjuangan angkatan 2022 dan sahabat-sahabatku
12. Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim

Resti Aryani, 2022110044, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 51 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $0,139 < t$ tabel $2,009$ dan $\text{sig } 0,890 > 0,05$. Sedangkan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3,793 > t$ tabel $2,009$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $8,286 > F$ tabel $4,04$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar $0,257$ atau $25,7\%$, sedangkan sisanya $74,3\%$ dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance In The Digitalization Era At The Rambang Sub-District Office, Muara Enim Regency

Resti Aryani, 2022110044, 2026

This study aims to determine the effect of leadership style (X1) and communication (X2) on employee performance (Y) at the Rambang Sub-district Office, Muara Enim Regency, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a saturated sample of 51 employees. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS version 26. The results showed that partially, leadership style (X1) did not significantly influence employee performance (Y) with a calculated t value of $0.139 < t \text{ table } 2.009$ and $\text{sig } 0.890 > 0.05$. Meanwhile, communication (X2) significantly influenced employee performance (Y) with a calculated t value of $3.793 > t \text{ table } 2.009$ and $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership and communication styles significantly influence employee performance, with a calculated F value of $8.286 > F \text{ table } 4.04$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The R Square value is 0.257, or 25.7%, while the remaining 74.3% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Kita Panjatkan 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 komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. sebagai Pembimbing I
5. Ibu Maryani, S.E., M.M. sebagai Pembimbing II.
6. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Bapak/ibu pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
9. Kepada kedua orang tuaku tercinta, tidak ada kata yang cukup untuk melukiskan rasa terima kasih penulis atas segala peluh keringat, dukungan yang tak putus, serta kasih sayang yang tulus yang menjadi fondasi hidup penulis. Kepada Bapak Edi Armenson terima kasih telah menjadi pilar kekuatan dan sosok yang mengajarkan penulis arti kerja keras. Setiap tetes keringat dan pengorbananmu adalah energy yang mendorong penulis untuk tidak menyerah. Kepada Ibu Lestri Marleni terima kasih telah menjadi pelita

dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah. Kasih sayang dan restu mu adalah alasan utama penulis tetap kuat menghadapi segala rintangan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Kepada kakak Perempuanaku Elsi Aryanti S.Pd dan kakak iparku Waldriansya terima kasih atas segala dukungan, nasihat, bantuan dan kasih sayang yang tiada henti.
11. Kepada Adik laki-lakiku Qoris Ar-shoumal terima kasih telah menjadi penyemangat di kala lelah.
12. Keponakkankku Ainun Almahyra Abdullah dan Afizah Azzahra Abdullah terimakasih telah menemani di hari-hari selama penulisan skripsi.
13. Sekeluarga Besar Tercinta yang selalu menasehati, mendokan, menguatkan, dan memberikan semangat.
14. Kepada Rega Destian A.Md., terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis serta terima kasih atas segala doa dukungan, bantuan, support, semangat yang tak kunjung padam dan selalu menguatkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
15. Kepada sahabat-sahabatku Terutama Marisa Oktaviana, Adea Delviana, Elnianti, Regina Faramitha, Arista Kaffah Biah, Aniza Muthia, Dina Olivia terima kasih telah menjadi system pendukung terbaik di sepanjang perjalanan ini.
16. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih khususnya angkatan Tahun 2022.
17. Kepada diriku sendiri Resti Aryani terima kasih telah bertahan, tidak menyerah pada rasa lelah, dan tetap melangkah meski sulit.

Penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan yang belum penulis sadari. Kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Resti Aryani
NIM.2022110044

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.1.1 Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.2 Faktor Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Diera Digitalisasi	11
2.1.2 Komunikasi	12
2.1.2.1 Fungsi Komunikasi.....	13
2.1.2.2 Indikator Strategi Komunikasi.....	13
2.1.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	15
2.1.3 Kinerja Pegawai	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.1.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Metode Dan Desain Penelitian	22
3.1.1 Metode Penelitian	22
3.1.2 Desain Penelitian	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2.1 Lokasi Penelitian	23
3.2.2 Waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4.1 Variabel Penelitian	24
3.4.2 Operasional Variabel	25
3.5 Jenis Dan Sumber Data	26
3.5.1 Jenis Data.....	26
3.5.2 Sumber Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.7 Instrumen penelitian	27
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reabilitas	29
3.8 Teknik Analisis Data	29
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.9 Uji Hipotesis.....	30
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	30
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	31
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Rambang.....	32
4.1.2 Visi Dan Misi Kecamatan Rambang.....	33
4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan.....	34
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	38
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	40
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.2.2 Analisis Tanggapan Responden	41
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	42
4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	43
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	43
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reabilitas	47
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.3.1 Uji Normalitas	48
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	49
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.4 Metode Analisis Data	51
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
4.4.2 Hasil Uji t.....	52
4.4.3 Hasil Uji f	54
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	28
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Komunikasi.....	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X1	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi X2	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Regresi parsial)	52
Tabel 4.16 Hasil Uji F	53
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran	21
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedasitas	50



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan Kepanjangan

SDM	: Sumber Daya Manusia
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja
SOP	: Standar Operasional Prosedur
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
IBM	: <i>Internatonal Business Machines</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	66
Lampiran 3 Hasil Analisis Spss 26	67
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	72
Lampiran 5 Struktur Organisasi Kantor Camat	75
Lampiran 6 Balasan Surat Izin Penelitian.....	79
Lampiran 7 Kartu Bimbingan	81
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memperoleh, mengembangkan, serta memelihara tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah mendukung pencapaian visi dan misi organisasi (Sakir, 2024; Tupan *et al.*, 2025). Dalam menjalankan peran tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Kualitas ini dapat dijaga dan ditingkatkan melalui berbagai metode, termasuk penerapan sistem reward dan punishment. Sistem ini merupakan pendekatan yang dinilai efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Namun penerapannya perlu disesuaikan dengan kondisi organisasi masing-masing (Samijatun & Siswani, 2021; Tupan *et al.*, 2025).

Peningkatan efektivitas kinerja organisasi juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai. Salah satu kebutuhan utama adalah pemberian imbalan atau kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja (Mentang, 2021; Tupan *et al.*, 2025). Oleh karena itu, manajemen kompensasi menjadi aspek penting dalam sistem SDM. Prinsip dasarnya adalah memberikan penghargaan atas pencapaian dan memberikan sanksi atas pelanggaran. Hal ini menciptakan keseimbangan dalam pengelolaan kinerja pegawai (Ponto *et al.*, 2024; Tupan *et al.*, 2025).

Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan erat dengan dengan perilaku individu, dimana keduanya saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Intan *et al.*, 2025). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dengan efektivitas yang bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gayanya dengan situasi kerja dan karakteristik individu yang dipimpin (Northouse & Adduroru *et al.*, 2024; Intan, *et al.*, 2025).

Perkembangan teknologi yang pesat mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dan mengelola tim. Hal ini membuat evolusi gaya kepemimpinan di

era digital sangatlah penting. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, termasuk dalam struktur dan dinamika kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan kolaboratif. (Menurut Kulshreshtha & Sharma, 2021; Putri *et al* 2025), kepemimpinan digital menggabungkan keterampilan manajerial tradisional dengan pemahaman mendalam tentang teknologi, dimana pemimpin perlu memiliki visi yang jelas serta kemampuan untuk mendorong inovasi dan kolaborasi.

Digitalisasi telah mengubah paradigma kepemimpinan tradisional menjadi lebih kolaboratif dan berbasis teknologi. Menurut penelitian, pemimpin di era digital harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif untuk membangun kepercayaan dan komitmen dalam tim yang bekerja secara virtual (Sari, 2020; Putri *et al.*, 2025). Era digital membawa tantangan baru, seperti kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan mengelola tim yang mungkin tersebar secara geografis. Namun, era ini juga menawarkan peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang efektif di era digital cenderung lebih partisipatif dan inklusif, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan tradisional (Rudito & Sinaga, 2017; Putri *et al.*, 2025)

Teknologi informasi telah menjadikan dunia seakan tanpa sekat, yang artinya orang-orang dapat dengan mudah mendapatkan akses dari sebuah informasi (Mellyan, *et al.*, 2020; Nadia, *et al.*, 2023). Saat ini media sosial telah menjadi sebuah tren dalam komunikasi pemasaran. Media sosial merupakan sebuah media/prantara berbasis online yang mana para penggunanya dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan ruang komunikasi secara virtual (Praditya, *et al.*, 2019; Nadia *et al.*, 2023).

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang maupun kelompok orang dalam organisasi dan suatu periode waktu tertentu dengan lingkup tanggung jawab dan wewenang masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan sesuai dengan moral dan etika serta secara legal tanpa melanggar hukum (Arini *et al.*, 2019; Wahyuni *et al.*, 2025). Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam

suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling sering karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan bagaimana cara mengelolanya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas kerja diperusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, *et al.*, 2021; Wahyuni *et al.*, 2025).

Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim merupakan kantor pemerintahan tingkat kecamatan yang berfungsi sebagai pusat administrasi, pelayanan publik, dan pengawasan pemerintahan. Namun, ada beberapa indikasi menunjukan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Rambang dan bagaimana komunikasi langsung dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat berdampak pada rendahnya tingkat keterlibatan dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Demikian juga komunikasi yang kurang efektif akan dapat menghambat aliran komunikasi serta menurunkan koordinasi antar pegawai. Oleh karena itu, pentingnya untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi untuk mengidentifikasi solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Camat Rambang.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas terhadap berbagai upaya yang dilakukan seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi yang berfungsi sebagai institusi

pelayanan publik. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dapat dijadikan pedoman dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim ditemukan bahwa pimpinan kecamatan belum memberikan arahan yang memadai kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, serta terjadi kurangnya komunikasi atau miskomunikasi antara pemimpin dan pegawai. Hal ini di picu juga karena ada beberapa pegawai yang tidak tahu informasi meskipun sudah diberitahukan secara langsung atau lewat sosial media seperti Whats APP dan *Facebook*. Ketidaktahuan informasi tersebut juga karena terkadang beberapa pegawai sedang tidak punya kuota internet atau signal sedang tidak mendukung disana. Kondisi ini berdampak pada rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebagian pegawai tidak mampu menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Dari sejumlah pekerjaan yang seharusnya selesai dalam satu hari, masih terdapat pegawai yang tidak mampu memenuhi target dan memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikannya.

Pemimpin di Kantor Camat Rambang melibatkan pegawai melalui diskusi dan memberikan instruksi dengan cara yang sopan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti kurangnya ketegasan dalam memberikan teguran atau tindakan kepada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan optimal. Selain itu, Camat juga belum maksimal dalam memberikan arahan terkait Standar Operasional Prosedur (SOP). Situasi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih memerlukan peningkatan agar mampu mendukung kinerja pegawai secara lebih efektif. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan lebih optimal, maka kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang diperkirakan akan meningkat.

Penelitian ini memiliki urgensi yang kuat karena ditemukannya berbagai permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang memahami SOP, serta minimnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, miskomunikasi antara pimpinan dan pegawai masih sering terjadi meskipun telah menggunakan media digital seperti

Whats App dan *facebook*. Hambatan seperti keterbatasan kuota internet, sinyal tidak stabil, serta ketidaktegasan pimpinan dalam menyampaikan arahan menjadi faktor yang mengurangi efektivitas komunikasi dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan pembaruan strategi kepemimpinan dan pengelolaan komunikasi yang lebih adaptif terhadap tuntutan era digital.

Dari sisi kebaruan (*novelty*), penelitian ini memberikan kontribusi baru karena mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam konteks digital pada unit pemerintahan tingkat kecamatan, yang masih jarang diteliti. Integrasi kedua variabel tersebut dalam kerangka digitalisasi menghadirkan perspektif baru mengenai bagaimana kepemimpinan dan komunikasi bekerja secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Kebaruan lainnya terletak pada temuan empiris mengenai masalah teknis digital, seperti gangguan sinyal dan ketidaktersediaan kuota, yang ternyata berpengaruh terhadap alur informasi dan pelaksanaan tugas pegawai. Fenomena ini belum banyak diungkap dalam penelitian sebelumnya sehingga memberikan nilai tambah terhadap pemahaman mengenai tantangan digitalisasi di pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menghasilkan rekomendasi strategis yang relevan dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan dan komunikasi guna meningkatkan kinerja pegawai di era digital.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan Camat yang telah dikaitkan dengan berbagai permasalahan sebelumnya, penulis merasa perlu melakukan kajian mendalam mengenai aspek tersebut. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Diera Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan atau Organisasi
Pengembangan ilmu yang menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Pihak Akademis
Memberikan informasi pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, selaras, harmonis dan produktif. Menambah wawasan serta sebagai bahan bacaan tentang pemahaman konsep gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Penulis
Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang di hadapi oleh perusahaan atau organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel yang diteliti hanya mencakup dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.
2. Objek penelitian difokuskan pada pegawai yang bekerja di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
3. Aspek gaya kepemimpinan yang dikaji meliputi gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan terkait pekerjaan pegawai.
4. Aspek komunikasi yang dianalisis mencakup efektivitas komunikasi internal, kejelasan penyampaian informasi, serta penggunaan media komunikasi dalam konteks digitalisasi.
5. Kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas kedinasan.
6. Lingkup digitalisasi yang ditinjau terbatas pada penggunaan teknologi informasi dan sistem administrasi berbasis digital yang diterapkan di Kantor Kecamatan.
7. Penelitian ini hanya menggambarkan kondisi pada periode waktu tertentu, sesuai data yang dikumpulkan peneliti, tanpa membahas perubahan jangka panjang.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Gaya kepemimpinan itu berbeda satu dengan yang lainnya, artinya berbeda orangnya berbeda juga gaya kepemimpinannya, sebab setiap orang berbeda sifat, berbeda karakter, berbeda dengan kondisi yang dihadapi oleh masing-masing pemimpin, tentu untuk gaya kepemimpinan yang sama pun masing-masing pemimpin berbeda cara membawakan gaya tersebut Tampubolon (2022).

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan serta mengelola berbagai hal. Dalam kepemimpinan, dampak yang dihasilkan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami berbagai masalah (Waedodoh *et al.*, 2020; Artika *et al.*, 2023).

Menurut Putri *et al* (2025), seharusnya pemimpin juga mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan cara kerja yang fleksibel, termasuk memastikan bahwa alat kolaborasi digital yang digunakan mendukung komunikasi yang efektif dan efisien. Pemimpin perlu memastikan bahwa seluruh anggota tim memiliki akses yang setara terhadap informasi dan teknologi yang diperlukan untuk bekerja dengan produktif. Pemimpin era digital tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis dan majerial, tetapi juga keterampilan interpersonal dan komunikasi yang sangat baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang dan kemampuan yang dalam berbagai hal dalam menjalankan suatu tugas yang melibatkan kerjasama berbagai untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, pemimpin juga harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman terutama zaman sekarang di era digitalisasi. Era dimana teknologi memudahkan kita melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Siagian (2021) dalam buku Hutahaeen (2021) Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan seseorang yang telah menduduki

jabatan menjadi pemimpin dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berpikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan juga dijelaskan oleh Hutahaean (2021) yaitu suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemaluan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola suatu pekerjaan yang melibatkan dan mengajak orang lain di lingkungannya untuk melakukan suatu tindakan nyata agar berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat penerapan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. Rumondan (2021) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren.
- b. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi.
- c. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala.
- d. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar system organisasi.
- e. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Setiana (2022) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Penulis mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan beberapa ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan Ariyanto (2020):

1. Mengambil Keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Memotivasi
Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.
3. Komunikasi
Kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang digunakan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

4. Mengendalikan Bawahan

Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.1.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Diera Digitalisasi

Di zaman yang semakin canggih ini kita dituntut untuk lebih menguasai teknologi terutama dalam bidang digitalisasi. Zaman ini adalah zaman teknologi menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Contoh sederhana di lingkungan kita adalah penggunaan sosial media untuk melakukan pekerjaan, bisnis dan lain sebagainya. Misalnya, di suatu perkantoran seorang kepala kantor menggunakan digitalisasi untuk memberikan perintah menyampaikan pesan kepada karyawannya untuk mempermudah suatu pekerjaan.

Putri *et al* (2025), menjelaskan pentingnya teknologi yang juga membuka peluang baru bagi organisasi untuk beroperasi lebih efisien. Namun, di sisi lain pemimpin harus mampu mengelola perubahan cepat tersebut dengan bijaksana. Tuntutan untuk dapat beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang dan memastikan agar seluruh anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang teknologi yang digunakan menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin era digital.

Era digital adalah masa di mana teknologi menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia, dengan segala sesuatu saling terkoneksi. Di era ini, manusia dapat berkomunikasi dengan mudah dan terasa dekat meskipun secara fisik berjauhan. Informasi dapat diperoleh dengan cepat, bahkan secara *real-time*. Era digital juga sering dikaitkan dengan fenomena globalisasi, di mana dunia terasa semakin terhubung tanpa batasan ruang dan waktu (Imaniah & Manar *et al.*, 2022; Aliwan *et al.*, 2024).

2.1.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting dalam pelayanan publik yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi melalui penyebaran informasi tentang bagaimana pemerintah melakukan kegiatannya dalam memberikan pelayanan publik. Kegiatan komunikasi dalam pelayanan kenaikan pangkat secara digital bertujuan untuk menyampaikan pesan-pesan tentang ketersediaan dan manfaat pelayanan kenaikan pangkat dengan menggunakan produk teknologi terbaru dalam mengumpulkan dan mengolah data sehingga terjadinya komunikasi efektif dengan target sasaran dimana target sasaran yang dituju dapat memahami, menerima, dan bertransaksi dengan menggunakan teknologi terbaru sebagai alat bantu dalam upaya untuk mewujudkan suksesnya digitalisasi layanan kenaikan pangkat (Fahmi *et al.*, 2022).

Keberhasilan kegiatan komunikasi atau komunikasi efektif banyak ditentukan oleh penentuan strategi komunikasi sebagai langkah yang harus dilakukan dengan menggunakan sumber daya komunikasi dan menentukan operasionalnya yang praktis menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi dengan tujuan menghasilkan kesepahaman antara komunikator dengan komunikan mengenai pesan yang disampaikan atau tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana pendapat Effendy (2020) yang menyebutkan bahwa, strategi komunikasi merupakan panduan dari perencanaan komunikasi (*communication planning*) dan manajemen komunikasi (*communications management*) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fahmi *et al.*, 2022).

Strategi komunikasi yang merupakan kombinasi daripada perencanaan dan manajemen komunikasi berfokus pada proses penyebarluasan informasi dengan melibatkan berbagai elemen komunikasi mulai dari sumber, pesan, saluran, penerima sampai pada pengaruh yang dalam operasionalnya masing-masing memiliki peranan yang sangat penting sehingga informasi yang disampaikan dapat menghasilkan perubahan perilaku sebagaimana tujuan utama penyebarluasan informasi yaitu agar para pegawai dapat memanfaatkan kehadiran aplikasi kenaikan pangkat secara digital (*e-Product*) dalam mengusulkan kenaikan pangkat (Fahmi *et al.*, 2022).

2.1.2.1 Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi menurut Effendy (dalam Prabawa, 2020) menyatakan bahwa kegunaan interaksi adalah:

1. Pengumuman (*to inform*)

Kesadaran publik yang menginformasikan masyarakat tentang peristiwa, gagasan dan semua yang menyatukan orang lain.

2. Pendidikan (*To educated*)

Komunikasi adalah metode belajar. Komunikasi manusia memungkinkan orang lain untuk berbagi ide dan pemikiran sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan dan informasi.

3. Hiburan (*to entertain*)

Komunikasi selain layanan dari penyedia komunikasi. Pengetahuan dan pengaruh juga membantu membuat orang lain bahagia dan bahagia.

4. Persuasif (*to influence*)

Aktivitas yang mempengaruhi setiap orang dalam jaringan, tentunya saling mempengaruhi ketika penelepon waras dan tidak hanya itu, dia mencoba mengubah sikap dan perilaku penelepon sebagaimana dimaksud.

2.1.2.2 Indikator Strategi Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain untuk menginformasikan, mengungkapkan ide, mengubah perilaku atau mengubah sikap, secara langsung atau tidak langsung. Selama implementasi strategi komunikasi, terdapat elemen dan indikator yang berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi proses komunikasi dan elemen komunikasi yang ada secara individu yang terdiri dari (Luas *et al.*, 2020):

a. Siapa nara sumber/komunitor

Komunikator adalah aktor/pihak yang ingin berkomunikasi dengan atau melalui komunikasi.

b. Apa isinya? pesan apa yang sedang dikirim

Seperangkat simbol verbal/nonverbal yang mengungkapkan perasaan, nilai, dan gagasan. Ada 3 unsur teks, yaitu makna, pengertian simbol, dan bentuk atau organisasi teks.

c. Di saluran apa medium apa yang digunakan

Metode atau alat adalah cara penyampaian pesan dari komunikator kepada koordinator secara langsung, atau tidak langsung (melalui media cetak/elektronik).

d. Siapa komunikasi

Ini termasuk individu atau kelompok organisasi/negara yang menerima pesan dari sumber.

e. Setiap dampak yang terjadi

Pengaruh atau efek yang muncul pada lawan bicara setelah menerima pesan dari sumber seperti perubahan sikap dan peningkatan pengetahuan.

f. Penelitian dilapangan

Peneliti yang terjun langsung ke lapangan untuk mencari dan mengumpulkan data.

Menurut Robbins dan Jugde (2021), indikator komunikasi yaitu, sebagai berikut:

1. Keterbukaan komunikasi

Sejauh mana organisasi mendorong dan memfasilitasi aliran informasi yang terbuka, baik secara vertical maupun horizontal

2. Keteraturan komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi terjadi secara teratur dan konsisten, baik melalui rapat rutin, distribusi informasi tertulis, atau saluran komunikasi elektronik.

3. Kesempatan partisipasi

Sejauh mana karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses komunikasi organisasi, seperti memberikan masukan, menyampaikan pendapat, atau berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

4. Kualitas komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi efektif, jelas, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini meliputi penggunaan bahasa yang tepat, penyampain informasi yang akurat, dan kemampuan mendengarkan yang baik.

5. Penggunaan teknologi komunikasi

Sejauh mana organisasi memanfaatkan teknologi komunikasi modern untuk memfasilitasi komunikasi yang efisien dan efektif antar karyawan.

2.1.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya komunikasi dalam instansi yaitu karena dalam melakukan pekerjaan diantara pegawai memerlukan komunikasi dengan berbagai informasi yang disampaikan maupun pesan yang disampaikan. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya dalam instansi tersebut. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan. Mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik (Ndruru *et al.*, 2024).

Komunikasi yang efektif dengan menyampaikan pesan ataupun informasi dapat memahami satu sama lain. Hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan tidak bisa dilepaskan, karena atasan perlu melakukan komunikasi kepada bawahannya untuk menyampaikan tugas apa yang dikerjakan oleh bawahannya. Keberhasilan instansi juga tidak terlepas dari komunikasi, karena proses operasional instansi dapat berjalan dengan lancar karena adanya komunikasi yang efektif sehingga berdampak pada keberlangsungan operasional organisasi (Ndruru *et al.*, 2024).

Komunikasi menjadi unsur penting dalam setiap instansi karena menjadi sarana utama bagi pegawai untuk saling bertukar informasi, menyampaikan pesan, serta memahami instruksi pekerjaan. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme koordinasi yang mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Kelancaran komunikasi akan menentukan seberapa efektif suatu pekerjaan dapat diselesaikan, karena setiap aktivitas operasional menuntut adanya pemahaman yang sama terhadap tujuan dan prosedur kerja.

Selain itu, komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Interaksi yang terbuka, saling menghargai, dan dilakukan dengan cara yang tepat dapat membangun suasana kerja yang kondusif. Keharmonisan ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi

kerja, loyalitas pegawai, serta rasa kebersamaan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang harmonis tidak hanya mempermudah kolaborasi, tetapi juga meningkatkan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Dalam lingkup yang lebih luas, efektivitas komunikasi turut menentukan kelancaran operasional instansi. Setiap bagian dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang baik untuk menjalankan fungsinya masing-masing. Ketika komunikasi tidak berjalan efektif, hambatan seperti keterlambatan informasi, ketidaksesuaian prosedur, dan konflik internal dapat muncul, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan dan menghambat pencapaian target organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang terstruktur memungkinkan setiap proses operasional berlangsung secara sinkron, sehingga meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak hanya berperan sebagai proses pertukaran informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mempengaruhi perilaku, kepuasan kerja, koordinasi tugas, dan pencapaian kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat menjadi kekuatan yang mendorong produktivitas instansi, menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, serta memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi tertentu.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, tujuan, dan waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat memiliki peran yang penting dalam mencapai suatu tujuan instansi. Hal ini dikarenakan dalam suatu instansi pada dasarnya dilakukan oleh pegawai sebagai bagian dari suatu pekerjaan penting penunjang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah kemampuan kerjanya, kemampuan kerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana pegawai tersebut berinteraksi, menyampaikan informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya.

Menurut Esthi & Marwah (2020), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka panjang waktu tertentu. Jadi, manajemen diperlukan untuk memenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu kantor dan hal tersebut bisa membuat manajemen kantor untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan keinginan kantor (Efnita, 2018) dalam (Aswan, 2022).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai adalah pengaruh yang berkualitas serta kapasitas diraih oleh seseorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan (Sembiring, 2020). Menurut (Sabil, 2018) Hasil kerja yang telah diraih dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Tugas ini diberikan kepada pegawai dalam satu waktu dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Aswan, 2022).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia, Enny (dalam Ndruru, 2024) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut.

1. Kemauan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya
5. Motivasi kerja, merupakan bagian seseorang untuk melakukan pekerjaan

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

2.1.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk mencapai suatu visi misi dan tujuan suatu perusahaan. Menurut Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Komunikasi adalah interaksi antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan

tertentu. Menurut Samosir (2021); Panjaitan (2017), komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya masih menghasilkan informasi yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2020), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Samosir (2020) bahwa komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Geralt *et al.*, (2020), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah, pertama, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi-referensi yang relevan dengan informasi yang terkait penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini mencakup hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dijadikan sebagai bahan acuan. Beberapa contoh penelitian terdahulu yang dijadikan referensi antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Aprilia <i>et al.</i> , 2023	Media sosial sebagai penunjang komunikasi bisnis di era digital	Perkembangan teknologi telah melahirkan inovasi-inovasi baru dan kecanggihan yang memudahkan manusia dalam melakukan kegiatan sehari-hari.
2.	Santhi <i>et al.</i> , 2024	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa di desa lendarang angka kecamatan masbagik kabupaten Lombok timur	Berdasarkan pokok pembahasan penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala desa secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja perangkat desa.
3.	Nuraeni <i>et al.</i> , 2025	Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam mendorong perilaku inovatif	Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mendorong perilaku inovatif pegawai, khususnya

	pegawai pada digitalisasi pelayanan publik	dalam konteks digitalisasi pelayanan publik.
4.	Putri <i>et al.</i> , 2025 Evolusi gaya kepemimpinan dalam era digital	Di era digital, kepemimpinan yang sukses bukan hanya tentang memiliki keterampilan majerial yang kuat, tetapi juga kemampuan untuk memimpin dengan empati, komunikasi yang efektif, dan penggunaan teknologi untuk mendorong kolaborasi dan inovasi.
5.	Wahyuni <i>et al.</i> , 2025 Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik Budaya Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan	Berdasarkan uraian dari analisis dan pembahasan di atas, penerapan dgitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

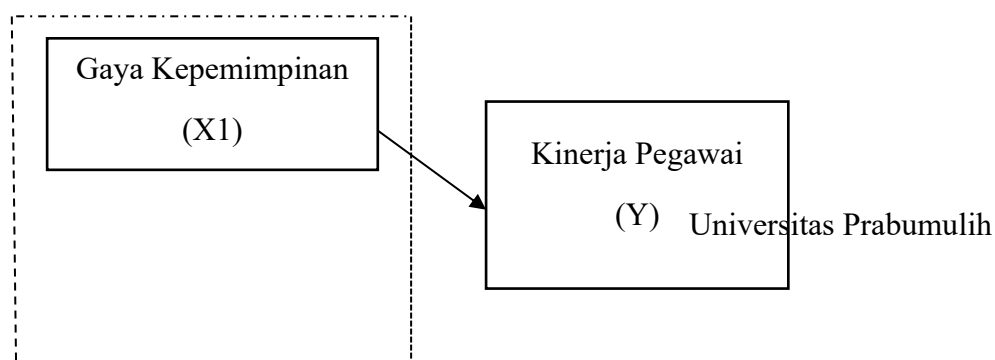
Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai jurnal relevan, 2023-2025.

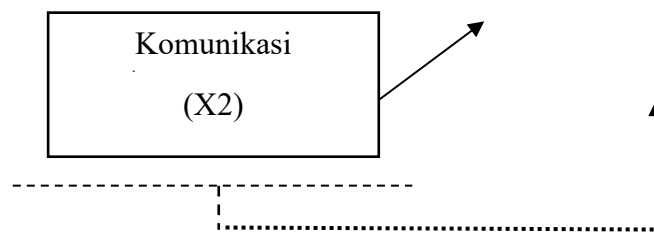
Tabel 2.1 penelitian terdahulu ini, menyajikan ringkasan beberapa studi yang relevan yang menjadi landasan penting dalam memperkuat argumentasi teoritis penelitian. Dengan mengetahui berbagai jurnal sebelumnya, peneliti dapat memahami keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai secara lebih komprehensif. Setiap penelitian yang dirangkum dalam tabel tersebut memberikan gambaran mengenai pola hubungan variabel, metode yang digunakan, serta hasil yang konsisten maupun berbeda dari berbagai konteks organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memiliki batasan ruang lingkup, yaitu berfokus pada aspek gaya kepemimpinan dan komunikasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai di era digitalisasi. Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) yaitu variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) yang berperan sebagai variabel terikat.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran





Keterangan:

- = Mempengaruhi Secara Parsial
 - - - - - → = Mempengaruhi Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024) hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah serta kerangka berpikir.

- H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
- H2: Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
- H3: Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah fondasi dari setiap kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, dan mengungkapkan fenomena atau masalah tertentu. Dalam dunia akademik dan ilmiah, pemahaman yang kuat tentang metode penelitian adalah hal yang sangat penting. Ini bukan hanya membantu para peneliti untuk merancang penelitian mereka dengan cermat, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengumpulkan data yang akurat dan menyajikan temuan mereka dengan objektivitas. Oleh karena itu, materi tentang metode penelitian merupakan landasan penting bagi siapa saja yang ingin terlibat dalam penelitian ilmiah. Terdapat dua jenis metode dalam penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif (Harahap *et al.*, 2023:1).

1. Metode kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam dengan fokus pada interpretasi, makna, dan konteks. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berusaha meresapi realitas sosial melalui observasi langsung, interaksi dengan partisipan, dan analisis, data bersifat deskriptif (Harahap *et al.*, 2023:48).
2. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan kuantitas (Harahap *et al.*, 2023:100).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan salah satu strategi penelitian agar tujuan penelitian bisa lebih mudah dicapai, berupa rangkaian prosedur dan metode untuk

dipakai dalam mengumpulkan dan mengolah data juga menentukan variabel yang menjadi topik penelitian (Salmaa, 2023).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. Kantor kecamatan ini berlokasi pada area yang strategis sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat dari berbagai desa di sekitarnya. Letak Kantor Camat Rambang yang berada pada jalur akses utama kecamatan menjadikannya lokasi yang berkaitan dengan proses administrasi, komunikasi organisasi, dan kinerja aparatur pemerintahan. Adapun infrastruktur yang tersedia yaitu ruang pelayanan, ruang kerja tiap seksi bidang masing-masing, serta fasilitas penunjang operasional, memungkinkan pengumpulan data dilakukan dengan efektif melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai 10 November 2025 sampai 31 Mei 2026. Mulai dari persiapan instrumen, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, hingga proses verifikasi dan pengolahan data. Pelaksanaan penelitian dalam kurun waktu tersebut disesuaikan dengan kondisi operasional Kantor Camat Rambang, sehingga kegiatan penelitian dapat berlangsung secara efektif tanpa mengganggu aktivitas pelayanan pemerintahan sehari-hari.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri dari 15 orang PNS dan 36 orang PPPK.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2024:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, teknik pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau *nonprobability sampling*. Menurut Sujarweni (2021), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Sahir, (2021:16) variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan peneliti. Variabel penelitian yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2)

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel

Operasional adalah penjelasan atau uraian mengenai penelitian yang akan diteliti yang berisikan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan Monitaria *et al.*, (2021).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, termasuk kemampuan mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi.	1. Kemampuan mengarahkan pekerjaan 2. Kemampuan memberi motivasi 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Kemampuan memberikan teladan 5. Kemampuan mengambil keputusan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2.	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pegawai yang diukur melalui kemampuan memahami pesan, suasana komunikasi yang menyenangkan, pengaruh komunikasi terhadap sikap, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang baik.	1. Pemahaman pesan 2. Kesenangan dalam berkomunikasi 3. Pengaruh komunikasi pada sikap 4. Hubungan kerja yang baik	1-2 3-4 4-6 7-10
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur melalui kualitas kerja, efisiensi, inisiatif, kreativitas, kuantitas pekerjaan, serta ketetapan waktu sesuai standar organisasi	1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 3. Inisiatif 4. Kreativitas 5. Kuantitas kerja 6. Ketetapan waktu	1-2 2-3 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: diolah data peneliti (2025)

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

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

1. Data Kuantitatif

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

2. Data Kualitatif

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

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

3.5.2 Sumber Data

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

1. Data primer

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

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data penelitian ini data yang tidak langsung berasal dari Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

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

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses sistematis untuk mengumpulkan dan merekam informasi yang relevan dengan tujuan penelitian tertentu (Romdona, 2024).

Adapun pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui wawancara, kuesioner, dan observasi (Sugiyono, 2024).

1. Wawancara

Wawancara sering digunakan dalam penelitian kualitatif, terutama ketika peneliti memerlukan data yang lebih subjektif dan detail. Terdapat beberapa jenis wawancara yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, yaitu (Rosyid, 2022).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk menjawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2021).

3. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat apa yang mereka lihat dalam situasi sebenarnya, tanpa campur tangan atau perubahan dari pihak peneliti (Wani *et al.*, 2024).

3.7 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian atau disebut juga dengan teknik yang digunakan dalam penelitian. Karena instrumen atau alat tersebut tercermin pada cara pelaksanaannya (Elan, 2022). Dalam penelitian, instrumen memegang peranan terpenting karena dapat digunakan untuk mengidentifikasi pada kualitas penelitian. Hal ini mudah dipahami karena instrumen dirancang untuk mengungkap fakta dan data. Oleh karena itu, jika instrumen yang digunakan dalam survey berkualitas tinggi dalam arti efektif dan dapat diandalkan, kesulitan, keunikan, data yang diperoleh akan menjadi fakta atau kondisi yang sesuai dan terjadi sebenarnya terjadi di lapangan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut:

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap persepsi seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial Santika *et al.*, (dalam Galih *et al.*, 2024). Berikut adalah tabel 1 skala pengukuran likert:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

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

Sumber: Galih *et al.*, 2024

3.7.1 Uji Validitas

Data pada penelitian ini diolah dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Proses pengolahan data ini melibatkan langkah-langkah seperti pembersihan data dari nilai-nilai yang hilang atau tidak valid, pengaturan format data agar sesuai dengan analisis yang akan dilakukan, serta pembuatan variabel baru jika diperlukan. Selain itu, analisis statistik seperti uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian serta untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang efektif dalam meningkatkan pemahaman pegawai di era digitalisasi (Aryanti, 2024). Dalam penelitian ini teknik analisis uji validitas yang digunakan adalah *Bivariate pearson*, yakni analisis yang mengkorelasikan tiap butir pernyataan atau pertanyaan dengan skor total; yang merupakan hasil penjumlahan dari seluruh skor item. Interpretasi hasilnya, kuesioner dinyatakan valid bila nilai pearson r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5% (Dewi, 2024; Krisnawati *et al.*, 2024).

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu metode untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dalam konteks penelitian atau pengujian, reliabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur untuk menghasilkan data yang konsisten, bebas dari kesalahan yang besar. Salah satu metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode *Cronbach's Alpha*, tinggi rendahnya reliabilitas berkisar antara 0-1 dengan rumus sebagai berikut: (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Keterangan:

R_x	= reliabilitas yang dicari
n	= banyaknya item pertanyaan
$\sum \alpha^2$	= jumlah varians skor tiap item
α^2	= varians total

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2024) Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Dengan pengambilan keputusan apabila signifikan pada tabel *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* $> 0,05$ artinya data distribusi normal dan apabila signifikan $< 0,05$ artinya data terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinelaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal tidak menunjukkan korelasi di antara variabel independen, sehingga variabel-variabel tersebut bersifat ortogonal. Keberadaan multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2021:157). Kriteria umum yang digunakan adalah:

1. Jika $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau $\text{VIF} \geq 10$, maka terdapat indikasi multikolinearitas.
2. Jika $\text{tolerance} > 0,10$ atau $\text{VIF} < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2024) berpendapat pengujian heteroskedastisitas mempunyai sasaran untuk menilai apakah pada model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Dengan pengambilan keputusan. Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan glejser dengan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Sahir (2021:52) Regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Gaya Kepemimpinan
X2	= Komunikasi
a	= Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau Konstanta)
b1, b2	= Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
e	= <i>Standard error</i> (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

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

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

Nilai F tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan $df1 = k-1$ ($2-1 = 1$) dan $df2 = n-k-1$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05,

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Rambang

Kecamatan Rambang merupakan wilayah administratif di Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, yang memiliki rekam jejak sejarah panjang sebelum dikukuhkan menjadi kecamatan mandiri. Sebelum tahun 1974, wilayah ini berstatus sebagai “Marga Rambang Kapak Tengah” yang menaungi 21 desa. Dinamika wilayah kemudian membawa perubahan pada tahun 1975, di mana marga tersebut dimekarkan menjadi dua bagian, yakni Marga Rambang Kapak Tengah I yang beribu kota di Desa Tanjung Rambang dan Marga Rambang Kapak Tengah II yang berpusat di Prabumulih. Seiring dengan penghapusan sistem pemerintahan marga pada tahun 1983 dan pembentukan Kota Administratif Prabumulih, terjadi penataan ulang batas wilayah yang menyebabkan sebagian desa beralih administrasi, sementara desa lainnya bergabung dalam Kecamatan Rambang Lubai di bawah naungan Kabupaten Muara Enim.

Lahirnya Kecamatan Rambang sebagai entitas yang berdiri sendiri dipicu oleh aspirasi masyarakat yang menginginkan peningkatan kualitas pelayanan publik. Mengingat jarak tempuh menuju ibu kota Kecamatan Rambang Lubai di Desa Beringin yang cukup jauh, masyarakat mengusulkan pembentukan kecamatan baru. Aspirasi ini secara resmi diakomodasi melalui Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 14 Tahun 2002 tertanggal 8 April 2002. Berdasarkan regulasi tersebut, Kecamatan Rambang resmi berdiri dengan ibu kota di Desa Sugih Waras. Pada saat peresmian, kecamatan ini terdiri dari 11 desa awal, yang kemudian berkembang melalui pemekaran desa hingga kini mencakup 13 desa, termasuk Desa Air Keruh dan Desa Sugih Waras Barat.

Secara geografis, Kecamatan Rambang memiliki luas wilayah mencapai 378,07 km² dengan populasi penduduk sekitar 22.937 jiwa. Wilayah ini berbatasan langsung dengan Kota Prabumulih di sebelah utara, di sebelah timur, serta Kecamatan Lubai dan Rambang niru di sisi selatan dan barat. Selain didukung oleh struktur pemerintahan yang dipimpin oleh Camat, sektor

pendidikan di wilayah ini juga terus berkembang pesat. Hal ini dibuktikan dengan ketersediaan Sekolah Dasar Negeri (SDN) di setiap desa, mulai dari SDN 1 Rambang sampai dengan SDN 19 Rambang serta keberadaan fasilitas pendidikan tingkat menengah yang semakin lengkap, meliputi: SMP Negeri 1 Rambang, SMP Negeri 2 Rambang, SMP Negeri 3 Rambang, SMP Negeri 4 Rambang, SMP PGRI Sugih Waras Trans dan SMA Negeri 1 Rambang. Di kecamatan Rambang juga ada beberapa Madrasah Ibtidaiyah seperti MIS An Nuur Al Musyarrof, MIS Lidzil Uluumi, dan MIS Irsyadud Thalibin, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah.

4.1.2 Visi Dan Misi Kecamatan Rambang

Berdasarkan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2025 tentang rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) Kabupaten Muara Enim tahun 2025-2029

4.1.2.1 Visi

Muara Enim bangkit rakyat sejahtera, maju dan berkelanjutan, dengan tagline, Muara Enim bangkit rakyat sejahtera “Membara”.

4.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mandiri dan berdaya saing
2. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi daerah yang tangguh dan inklusif
3. Meningkatkan infrastruktur dan supratruktur dasar yang unggul dan merata
4. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup, memperkuat ketahanan bencana dan menjamin stabilitas keamanan dan ketertiban umum
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, kredibel dan berorientasi pada peningkatan pelayanan publik

4.1.3 Tugas Pokok Organisasi

Berdasarkan lampiran peraturan Bupati Muara Enim Nomor 47 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Kecamatan Dan Kelurahan di Kabupaten Muara Enim sebagai berikut:

1. Camat

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa atau kelurahan
- h. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan
- j. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainya di kecamatan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Sekretaris Kecamatan

- a. Menyiapkan bahan koordinasi, pengolahan data dan penyusunan program kerja kecamatan
- b. Melaksanakan administrasi, akuntansi dan pelaporan keuangan kecamatan
- c. Mengelola administrasi kepegawaian di kecamatan
- d. Mengelola perlengkapan, tata naskah dinas, kearsipan, rumah tangga, kehumasan, dan perjalanan dinas
- e. Melaksanakan penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan program di kecamatan

f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat

3. Kasi Pemerintahan

- a. Manajemen tata praja dan administrasi mengelola tata praja pemerintahan, menyusun peraturan desa/kecamatan, dan mengelola administrasi kependudukan.
- b. Pertanahan dan kewilayahan membina masalah pertanahan, penataan wilayah dusun, dan pengelolaan aset desa.
- c. Ketentraman dan ketertiban, membina ketenteraman dan ketertiban umum serta upaya perlindungan masyarakat.
- d. Pelayanan dan pembinaan, melayani surat-surat administratif (domisili, keterangan miskin), membina lembaga kemasyarakatan (RT, RW, PKK), serta memfasilitasi Pilkades/perangkat desa.
- e. Monitoring dan evaluasi memantau pelaksanaan program pemerintahan dan memberikan laporan berkala kepada Camat atau Kepala Desa.

4. Kasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum

- a. Penyelenggaraan ketertiban umum melaksanakan koordinasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Perda/Peraturan Kepala Daerah.
- b. Pembinaan linmas melakukan pembinaan, pemberdayaan, dan pengorganisasian Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan.
- c. Koordinasi Keamanan yaitu mengoordinasikan upaya ketentraman dan ketertiban bersama Kepolisian (Polsek), Tentara Nasional Indonesia (Koramil), dan instansi terkait lainnya.
- d. Penertiban dan pengamanan yaitu melaksanakan pengamanan perda, perizinan (seperti IMB/PBG), penertiban PKL, terminal bayangan, serta penggunaan prasarana umum.
- e. Penanggulangan bencana, menyiapkan bahan pembinaan Satlak/Satgas penanggulangan bencana.
- f. Pembinaan masyarakat, membina siskamling, kerukunan antar umat beragama, dan kesadaran hukum masyarakat.

- g. Administrasi dan laporan, menyusun rencana kegiatan, mengelola administrasi, serta membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Camat.

5. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Dan Pembangunan

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

6. Kasi Perekonomian Dan Kesejahteraan Sosial

- a. Bidang perekonomian (pembangunan dan pemberdayaan ekonomi)
- b. Pemberdayaan UMKM membina usaha peningkatan pendapatan keluarga sejahtera dan mengembangkan ekonomi lokal.
- c. Bidang kesejahteraan sosial kesehatan masyarakat membina Posyandu, Polindes, penanganan stunting, dan kesehatan reproduksi. Bantuan Sosial: Mendata dan menyalurkan bantuan pemerintah (BLT Desa, PKH, BPNT) agar tepat sasaran.
- d. Fungsi operasional dan administratif koordinasi, bekerja sama dengan lembaga seperti BPD, PKK, dan instansi terkait. Penyusunan laporan menyusun rencana kerja dan laporan pertanggungjawaban kegiatan secara berkala.

7. Kasi Pelayanan Umum

- a. Penyelenggaraan PATEN, mengoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN) agar sesuai dengan standar peraturan.
- b. Perizinan dan non-perizinan, menerima, memproses, menerbitkan, dan membatalkan perizinan serta non-perizinan yang dilimpahkan oleh Walikota/Bupati kepada Camat.
- c. Administrasi umum, melaksanakan administrasi kependudukan dan legalisasi dokumen.
- d. Pelayanan masyarakat, menindaklanjuti keluhan/pengaduan masyarakat dan menyusun laporan Indeks kepuasan masyarakat.
- e. Pengelolaan dan evaluasi, menyusun program kerja, rencana kegiatan, serta mengevaluasi dan melaporkan hasil kinerja seksi pelayanan umum kepada Camat.
- f. Fasilitasi sarana, mengoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas pelayanan umum.

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan penganalisisan terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada kuesioner yang diajukan ke pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Berikut ini beberapa karakteristik responden dengan kriteria, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	39	76,5%
2.	Perempuan	12	23,5%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau sebanyak 76,5%. Sementara itu responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau sebanyak 23,5%. Dengan demikian, komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	31 orang	60,78%
2.	D3	4 orang	7,84%
3.	S1	15 orang	29,41%
4.	S2	1 orang	1,96%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas menguraikan deskripsi responden menurut pendidikan, SMA/SMK sebanyak 31 orang atau sebesar 60,78%. Responden D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 7,84%, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 29,41%. Sedangkan responden dengan pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,96%. Hal

ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai didominasi oleh lulusan pendidikan menengah, sementara responden dengan pendidikan pasca sarjana masih sangat terbatas.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

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

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	PNS	15	29%
2.	PPPK	36	71%
	Jumlah	51	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden berstatus sebagai PPPK sebanyak 36 orang atau 71%, sedangkan responden yang berstatus PNS berjumlah 15 orang atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah PPPK. Dominasi responden berstatus PPPK ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan penelitian merupakan tenaga dengan status perjanjian kerja, yang kemungkinan memiliki karakteristik, pola kerja, serta tingkat motivasi yang berbeda dibandingkan dengan pegawai status PNS. Perbedaan status ini dapat mempengaruhi berbagai aspek terhadap gaya kepemimpinan dalam organisasi.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 tahun	9 orang	17,65%
2.	1-3 tahun	9 orang	17,65%
3.	4-6 tahun	10 orang	19,61%
4.	>6 tahun	23 orang	45,09 %
	Jumlah	51	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 17,65%. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 17,65%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 19,61%. Adapun responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan yang terbanyak yaitu 23 orang atau sebesar 45,09%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja cukup lama, sehingga dinilai telah memahami tugas dan tanggung jawabnya lebih baik.

4.2.2 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan serta persepsi pegawai yang bekerja di kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean). Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian untuk menentukan kategori tanggapan responden. Adapun kriteria skala rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan dalam berkerja sama. Nilai rata- rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Item	Frekuensi										Total	X̄ ₁	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
P1	14	70	23	92	13	39	0	0	0	0	201	51	3,94
P2	18	90	24	96	8	24	0	0	0	0	210	51	4,11
P3	8	40	21	84	20	60	2	4	0	0	188	51	3,68
P4	13	65	18	72	20	60	0	0	0	0	197	51	3,86
P5	13	65	17	68	21	63	0	0	0	0	196	51	3,84
P6	14	70	20	80	16	48	1	2	0	0	200	51	3,92
P7	18	90	22	88	10	30	0	0	0	0	208	51	4,07
P8	22	110	22	88	6	18	0	0	0	0	216	51	4,23
P9	16	80	25	100	9	27	0	0	0	0	207	51	4,05
P10	29	145	14	56	6	18	2	4	0	0	223	51	4,37
Nilai rata-rata													4,00

Sumber: Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,37, yaitu pertanyaan nomor 10 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,68, yaitu pertanyaan nomor 3. Artinya tanggapan responden terhadap variabel X1 dengan skala kriteria rata-rata pada tabel 4.6, nilai rata-rata 4,00 berada pada interval 3,41-4,20 sehingga termasuk kategori baik.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel komunikasi yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Rambang

Kabupaten Muara Enim, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi

Item	Frekuensi										Total	X̄ ₂	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
P1	19	95	23	92	9	27	0	0	0	0	51	214	4,19
P2	19	95	21	84	10	30	0	0	0	0	51	209	4,09
P3	16	80	21	84	14	42	0	0	0	0	51	206	4,03
P4	13	65	23	92	14	42	0	0	0	0	51	199	3,90
P5	14	70	21	84	16	48	0	0	0	0	51	202	3,96
P6	13	65	22	88	16	48	0	0	0	0	51	201	3,94
P7	12	60	24	96	14	42	0	0	0	0	51	198	3,88
P8	21	105	18	72	11	33	0	0	0	0	51	210	4,11
P9	22	110	19	76	10	30	1	2	0	0	51	216	4,23
P10	26	130	15	60	9	27	1	2	0	0	51	219	4,29
Nilai rata-rata													4,06

Sumber: Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap komunikasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,29, yaitu pertanyaan nomor 10 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,88, yaitu pertanyaan nomor 7. Artinya tanggapan responden terhadap variabel X2 dengan skala kriteria rata-rata pada tabel 4.7, nilai rata-rata 4,06 berada pada interval 3,41-4,20 sehingga termasuk kategori baik.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja pegawai termasuk kategori baik Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi										Total		Y
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
P1	17	85	16	64	18	54	0	0	0	0	51	203	3,98
P2	16	80	19	76	16	48	0	0	0	0	51	204	4,00
P3	14	70	22	88	15	45	0	0	0	0	51	203	3,98
P4	13	65	23	92	14	42	0	0	0	0	51	199	3,90
P5	14	65	24	96	12	36	0	0	0	0	51	197	3,86
P6	18	90	21	84	11	33	0	0	0	0	51	207	4,05
P7	22	110	18	72	11	33	0	0	0	0	51	215	4,21
P8	23	115	17	68	11	33	0	0	0	0	51	216	4,23
P9	23	115	14	56	12	36	1	2	0	0	51	207	4,05
P10	24	120	14	56	12	36	1	2	0	0	51	212	4,15
Nilai rata-rata													4,06

Sumber: Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,23, yaitu pertanyaan nomor 8 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,86, yaitu pertanyaan nomor 5. Artinya tanggapan responden terhadap variabel Y dengan skala kriteria rata-rata pada tabel 4.8, nilai rata-rata 4,06 berada pada interval 3,41-4,20 sehingga termasuk kategori baik.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrument atau kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pernyataan yang diajukan ke responden benar-benar mempresentasikan variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan terhadap 30 pernyataan menggunakan SPSS versi 26 melalui korelasi antara skor pernyataan dan skor total (*Corrected Item–Total Correlation*). Nilai pembanding yang digunakan adalah r tabel sebesar 0,275, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n-2$ ($51-2 = 49$)) pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$ uji dua arah).

1. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $\text{sig. (2-tailed)} < \alpha (0.05)$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $\text{sig. (2-tailed)} > \alpha (0.05)$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.8, 4.9, 4.10 berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji validitas Gaya kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	76.94	57.016	.460	.702
P2	76.76	57.704	.421	.706
P3	77.25	56.554	.473	.700
P4	77.08	58.354	.309	.713
P5	77.10	57.610	.367	.708
P6	77.02	57.220	.393	.706
P7	76.78	57.373	.439	.704
P8	76.63	57.118	.507	.701
P9	76.80	55.681	.639	.691
P10	76.57	56.210	.460	.699
Total X1	40.47	15.694	1.000	.697

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas gaya kepemimpinan (X1) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,275). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya, seperti uji reabilitas dan analisis regresi, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas komunikasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.76	107.144	.595	.754
P2	77.78	106.213	.642	.752
P3	77.92	104.034	.756	.745
P4	77.98	104.540	.764	.746
P5	78.00	104.920	.697	.748
P6	78.02	104.820	.718	.747
P7	78.00	105.160	.737	.748
P8	77.76	105.544	.654	.750
P9	77.73	105.923	.639	.751
P10	77.67	106.507	.545	.754
Total X2	40.98	29.140	1.000	.891

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas komunikasi (X2) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,275). berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel komunikasi (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.9020	118.610	.621	.753
P2	77.8824	119.106	.623	.754
P3	77.9020	118.410	.702	.751
P4	77.9020	118.370	.733	.751
P5	77.8431	119.135	.698	.753
P6	77.7451	118.514	.708	.751
P7	77.6667	117.667	.727	.749
P8	77.6471	117.433	.734	.749
P9	77.7059	117.092	.683	.749
P10	77.6863	117.580	.649	.750
Total Y	40.9412	32.656	1.000	.897

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,275). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

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

Adapun hasil uji reabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,697	0,60	Reliabel
X2	0,891	0,60	Reliabel
Y	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,697, variabel komunikasi (X2) sebesar 0,891, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel $> 0,60$ dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian

4.3.3 Hasil 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 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 terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi klasik penting untuk memastikan hasil analisis regresi valid dan tidak bias. Oleh karena itu, pengujian dilakukan agar model layak digunakan sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan grafik *Kolmogorov smirnow*.

Kriteria pengujian *Shapiro-Wilk*:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* disajikan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil uji normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
gaya kepemimpinan	.114	51	.093	.962	51	.105
Komunikasi	.087	51	.200*	.963	51	.115
kinerja pegawai	.096	51	.200*	.955	51	.050

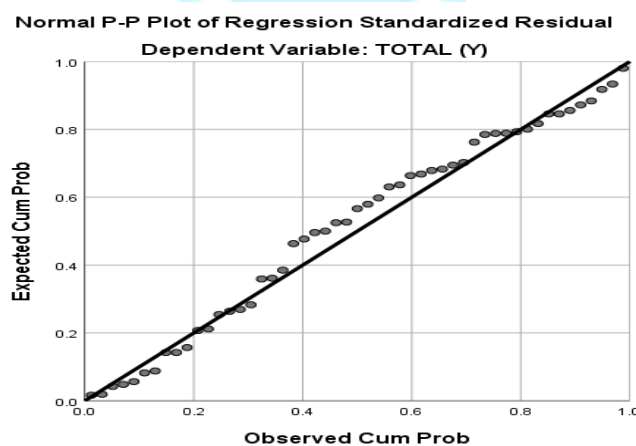
Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,093, komunikasi (X2) sebesar 0,200, kinerja pegawai (Y) sebesar 0,200. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data setiap variabel berdistribusi normal.

Selanjutnya adalah pengujian uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

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

Hasil uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikonearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.890	1.123
	X2	.890	1.123

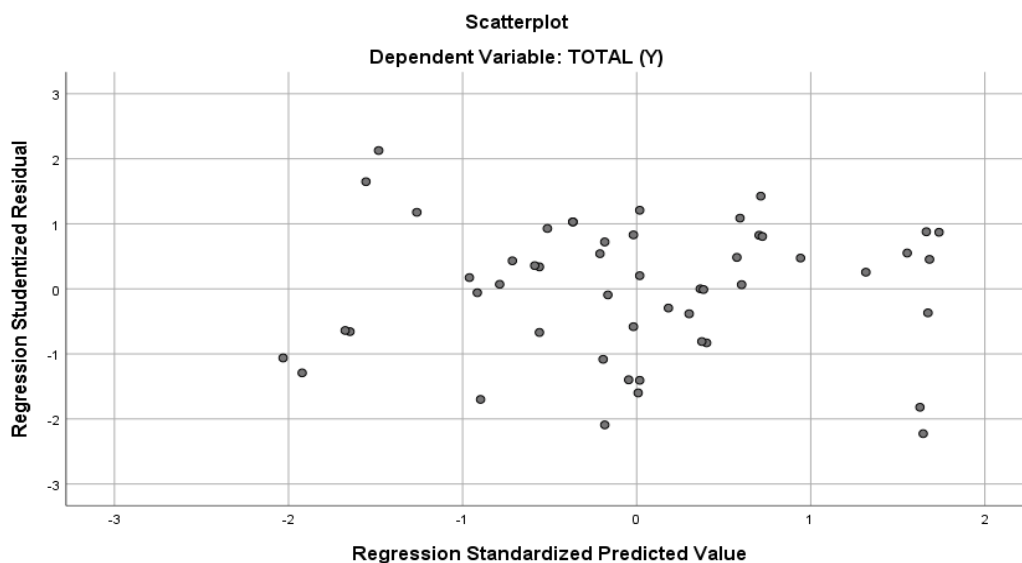
Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,123 dengan nilai *tolerance* 0,890 dan nilai VIF untuk komunikasi (X2) sebesar 1,123 dengan nilai *tolerance* 0,890. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.3.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

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

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji heteroskedastisitas

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

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.172	7.957		2.284	.027
	GAYA KEPEMIMPINAN	.026	.190	.018	.139	.890
	KOMUNIKASI	.530	.140	.500	3.793	.000

Sumber: data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.14 diatas dapat diperoleh persamaan regresi liner berganda yang di artikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,172 artinya apabila nilai gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) adalah nol (0), maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 18,172.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,026 (bernilai positif). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan hanya meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,026 satuan.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,530 (bernilai positif). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,530 satuan.

4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

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

Nilai t tabel pada $df=n-2=51-2=49$, $\alpha=0,05$ uji dengan dua arah 2,009. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	18.172	7.957		2.284	.027
	GAYA KEPEMIMPINAN	.026	.190	.018	.139	.890
	KOMUNIKASI	.530	.140	.500	3.793	.000

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui nilai t hitung sebesar $0,139 < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $2,009 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H1) ditolak.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui nilai t hitung sebesar 3,793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat artikan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2) diterima.

4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

Nilai F tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan $df1 = k-1$ ($2-1 = 1$) dan $df2 = n-k-1$ ($51-2-1 = 48$) pada taraf signifikansi (α) = 0,05, serta diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ adalah 4,04. Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.070	2	209.535	8.286	.001 ^b
	Residual	1213.754	48	25.287		
	Total	1632.824	50			

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,286 > 4,04$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

4.4.4 Koefisien determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program

SPSS versi 26. Hasil ini perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.226	5.02857

Sumber : data primer yang diolah 2026 (SPSS 2026)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,257. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), diperoleh nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,145 (asumsi angka diatas 0,05) dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil daripada t_{tabel} . Hasil ini menunjukan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim di era digitalisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hartadi (2023), yang menunjukan bahwa secara parsial variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y dengan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instalasi darmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 3,028 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, menjadi kunci utama dalam meminimalisir kesalahan kerja (human error). Di era digitalisasi, penggunaan media komunikasi digital seperti grup koordinasi instan atau surat elektronik mempercepat alur informasi di Kantor Camat Rambang. Apabila informasi tersampaikan dengan cepat dan akurat, pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih tepat waktu dan efisien. Hal ini memperkuat teori bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang pada akhirnya mendorong kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Viona (2023), yang menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan penelitian yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai inspektorat daerah Provinsi Riau.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Hasil Uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F Hitung sebesar 17,458 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Kombinasi antara kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan pola komunikasi yang terintegrasi merupakan fondasi kuat bagi instansi pemerintah di era digital. Hasil ini didukung oleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,555 atau 55,5%. Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 55,5%, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini (seperti motivasi, disiplin kerja, atau kompetensi IT). Hal ini sejalan dengan penelitian Tailan (2021), yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon Denpasar, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dengan responden sebanyak 51 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,139 < 2,010$) dengan nilai signifikansi $0,890 > 0,05$.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,793 > 2,010$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,286 > 3,19$) serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

5.2 Saran

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

1. Pimpinan Kantor Camat Rambang, diharapkan untuk dapat terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan, khususnya dalam visi organisasi yang berkaitan dengan penerapan digitalisasi dilingkungan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang konsisten, pemberian arahan yang jelas, serta keteladanan dalam penerapan teknologi. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu memahami arah

tujuan organisasi sehingga dapat bekerja secara lebih efektif, terarah, dan selaras dengan perkembangan digitalisasi pelayanan publik.

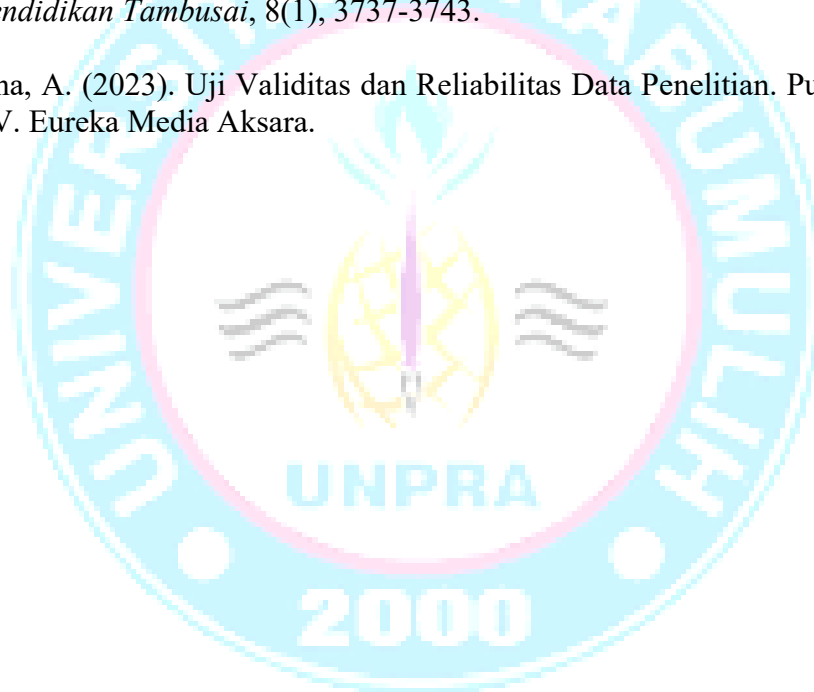
2. Saran dalam aspek komunikasi, perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, fleksibel, dan kondusif. Hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan kelancaran penyampaian informasi, memperkuat kerja sama, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pimpinan dan pegawai diharapkan mampu membangun interaksi yang komunikatif, saling menghargai, dan aktif dalam bertukar informasi guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
3. Saran berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, setiap pegawai diharapkan memiliki inisiatif, tanggung jawab, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu instruksi dari atasan. Selain itu, pegawai perlu meningkatkan kompetensi, terutama dalam pemanfaatan teknologi digital yang mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan pemanfaatan teknologi tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat menjadi lebih optimal, efektif, dan produktif sesuai dengan tuntutan era digitalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, N., Permadi, B., Berampu, F. A. I. A., & Kesuma, S. A. (2023). Media sosial sebagai penunjang komunikasi bisnis di era digital. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(02), 64-74.
- Ariyanto, A., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(3), 443-452.
- Desmufita Sari, D. (2020). Mendidik Generasi Alpha Dalam Membangun Sikap Mandiri, Sosial Dan Tanggung Jawab (Doctoral dissertation, Iain Bengkulu).
- Elan, E., Sumardi, S., & Juandi, AS (2022). Penyusunan instrumen penelitian tindakan kelas dalam upaya peningkatan keterampilan sosial. *Jurnal PAUD Agapedia*, 6 (1), 91-98.
- Galih, Aang, M., & Imadudin. (2024). Analisis User Interface (Ui) Dan User Experience (Ux) Pada Website Coffee Sufi Menggunakan Metode Heuristic Evaluation. 11(2), 681–693.
- Harahap, M. A. K., Suparmi, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metode Penelitian (Teori Dan Praktik)* (B. Ismaya (ed.); 1st ed.). CV Saba Jaya Publisier.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14-19.
- Hutahaean, WS, & SE, MT (2021). *Teori kepemimpinan*. Buku Ahlimedia.
- Kecamatan Rambang. (2025-2029). *Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim*. Muara Enim: Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya *Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands Support on Barriers to Using Long-Term Contraceptive Methods among Multiparous Active Acceptors in Surabaya*. 659–664.
- Kulshreshtha, K., & Sharma, G. (2021). Memahami e-kepemimpinan: Harap perhatikan kesenjangannya. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 168, 120750.

- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253.
- Noerhalizah, Putri Ayu, and Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Krono Logistik Indonesia Di Jakarta Selatan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2.5 (2025): 8133-8146.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35-44.
- Santhi, NH, Harmiatun, S., & Hartiani, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3 (2), 94-107. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 94-107.
- Setiana, A. R. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2024). *Materi Sugiyono* (Kutipan dari buku Metode Penelitian Kualitatif/Populasi dan Sampel).
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Susanti, I. S. I. (2022). Penerapan metode analisis regresi linear berganda untuk mengatasi masalah multikolinearitas pada kasus indeks pembangunan manusia (IPM) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal gamma-PI*, 4(2), 10-17.
- Syahputra, FP, Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, SF (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ekonomina*, 2 (5), 1075-1087.
- Syahputra, FP, Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, SF (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ekonomina*, 2 (5), 1075-1087.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2(2).

- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Tupan, J., Laurens, S., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Global*, 6 (3), 1506-1515.
- Viona, O., Abunawas, A., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66-77.
- Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737-3743.
- Wardhana, A. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.



*Lampiran 1 : Kuesioner***KUESIONER PENELITIAN**

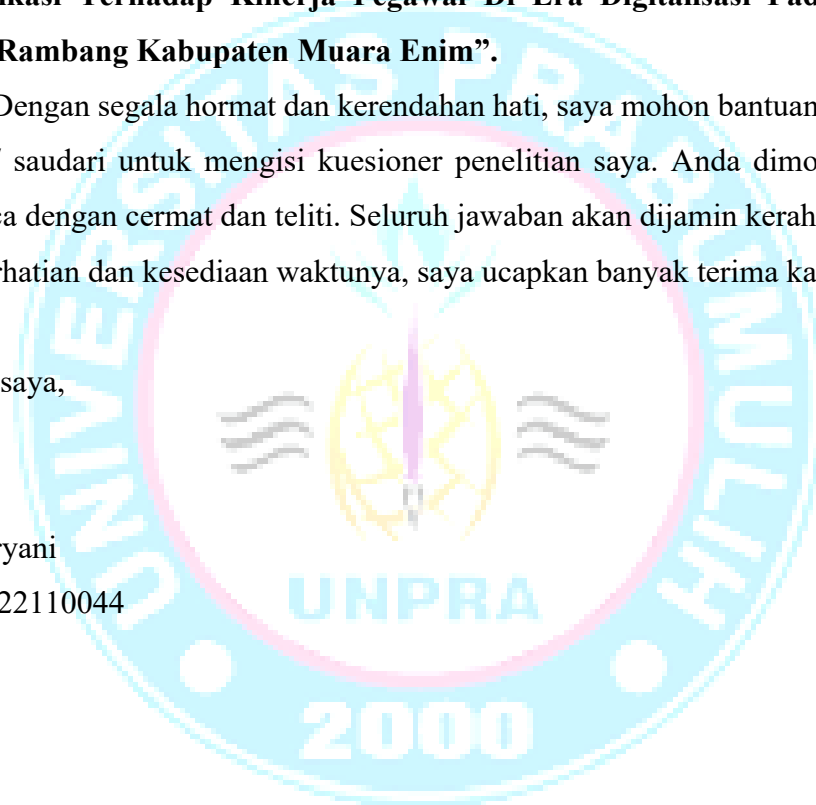
Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi di program S1, Program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim”**.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu saudara/ saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Anda dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan waktunya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Resti Aryani
NIM.2022110044



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda.

Skala Likert:

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

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

3. Usia :

- ☐ < 25 tahun
☐ 25 – 35 tahun
☐ 36 – 60 tahun
☐ > 60 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

- ☐ SMA/SMK
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Lainnya :

5. Lama Bekerja:

- ☐ < 1 tahun
☐ 1 -3 tahun
☐ 4 -6 tahun
☐ > 6 tahun
☐ Lainnya :

Gaya Kepemimpinan (X1)

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

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

Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja atau atasan saya menyampaikan instruksi kerja dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti					
2	Saya mampu memahami dengan baik maksud dan tujuan dari setiap informasi/tugas yang diberikan oleh rekan kerja atau atasan					
3	Saya merasa nyaman dan santai saat berinteraksi sesama rekan kerja di kantor					
4	Suasana komunikasi di lingkungan kerja saya jauh dari kesan kaku sehingga proses pertukaran informasi menjadi menyenangkan					
5	Komunikasi yang baik di kantor ini memotivasi saya untuk menunjukkan sikap kerja yang lebih positif					
6	Penjelasan yang persuasif dari rekan/atasan mampu mengubah cara pandang saya menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan					

7	Komunikasi yang terbuka antar pegawai membantu mencegah terjadinya konflik atau kesalahpahaman ditempat kerja					
8	Saya merasa mudah berkoordinasi dengan bagian demi kelancaran tugas organisasi					
9	Terjalin rasa saling percaya antar pegawai karena adanya komunikasi yang jujur dan transparan					
10	secara keseluruhan, pola komunikasi yang diterapkan di organisasi ini mampu mempererat hubungan kekeluargaan antar pegawai					

Kinerja pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian agar hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan organisasi					
2	Hasil pekerjaan yang saya serahkan sudah memenuhi kriteria keakuratan dan kerapian yang diharapkan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sumber daya secara tepat dan tidak membuang percuma					
4	Saya bekerja secara terorganisir sehingga proses penyelesaian tugas menjadi lebih cepat dan efektif					
5	Saya mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
6	Saya secara sukarela membantu rekan kerja atau mengerjakan tugas tambahan demi kelancaran pencapaian target organisasi					
7	Saya berusaha mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan rutinitas pekerjaan					
8	Saya mampu memberikan solusi yang inovatif ketika menghadapi kendala teknis dalam tugas sehari-hari					
9	Volume atau jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap harinya telah telah memenuhi target yang diberikan oleh organisasi					
10	Saya selalu menyelesaikan tanggung jawab (<i>deadline</i>) yang telah ditentukan					

Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

NO	Gaya Kepemimpinan (X1)										TOTAL	Komunikasi (X2)										TOTAL	Kinerja Pegawai (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	43	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	43
R6	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
R7	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	38	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	41	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	38
R8	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	40	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
R10	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	38	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
R11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	39	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	45	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
R12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R13	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	41	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
R14	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
R15	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
R16	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R17	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	38	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
R18	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	45
R19	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	44	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	43
R20	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	40	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45
R21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	38	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	41
R22	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
R23	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
R24	5	5	4	3	3	5	5	5	5	2	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R25	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
R26	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R27	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R28	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
R30	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
R31	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
R32	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	41	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	34
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
R34	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	42	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R35	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	42	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
R36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
R37	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	40
R38	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	39
R39	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R40	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	42	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	41
R41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	36
R43	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
R44	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
R45	3	4	2	3	3	4	5	5	3	3	35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R46	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
R47	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44
R48	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	3	3	3	3	3	5	5	5	2	2	34
R49	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
R50	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
R51	4	4	3	5	5	4	3	4	3	2	37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33

Lampiran 3: Hasil Analisis SPSS 26

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	76.94	57.016	.460	.702
P2	76.76	57.704	.421	.706
P3	77.25	56.554	.473	.700
P4	77.08	58.354	.309	.713
P5	77.10	57.610	.367	.708
P6	77.02	57.220	.393	.706
P7	76.78	57.373	.439	.704
P8	76.63	57.118	.507	.701
P9	76.80	55.681	.639	.691
P10	76.57	56.210	.460	.699
Total X1	40.47	15.694	1.000	.697

b) Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.76	107.144	.595	.754
P2	77.78	106.213	.642	.752
P3	77.92	104.034	.756	.745
P4	77.98	104.540	.764	.746
P5	78.00	104.920	.697	.748
P6	78.02	104.820	.718	.747
P7	78.00	105.160	.737	.748
P8	77.76	105.544	.654	.750
P9	77.73	105.923	.639	.751
P10	77.67	106.507	.545	.754
Total X2	40.98	29.140	1.000	.891

c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.9020	118.610	.621	.753
P2	77.8824	119.106	.623	.754
P3	77.9020	118.410	.702	.751
P4	77.9020	118.370	.733	.751
P5	77.8431	119.135	.698	.753
P6	77.7451	118.514	.708	.751
P7	77.6667	117.667	.727	.749
P8	77.6471	117.433	.734	.749
P9	77.7059	117.092	.683	.749
P10	77.6863	117.580	.649	.750
Total Y	40.9412	32.656	1.000	.897

2. Hasil Uji Reabilitas

a) Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

b) Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

c) Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Hasil uji asumsi klasik

1. Hasil uji normalitas

a. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Metode Monte Carlo)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92697409
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.054
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

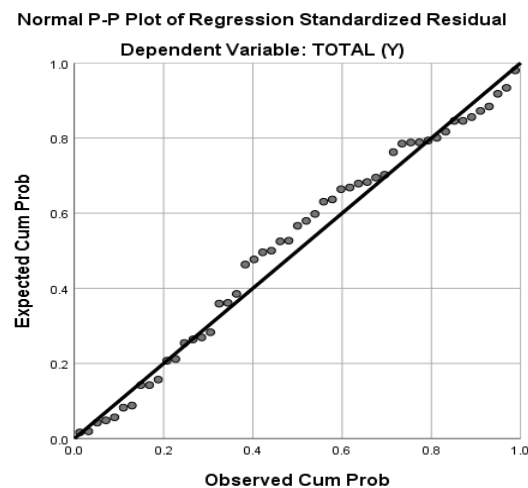
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

b) Normal IP-Plot



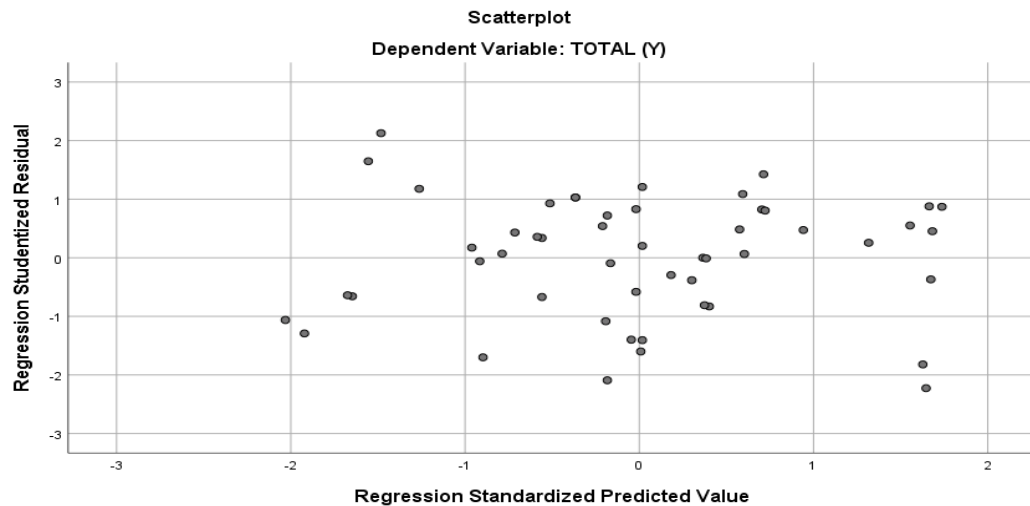
2) Hasil Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.172	7.957		2.284	.027
TOTAL (X1)	.026	.190	.018	.139	.890
TOTAL (X2)	.530	.140	.500	3.793	.000

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

3) Hasil Uji Heteroskedastis (Metode Scatterplot)



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.172	7.957			2.284	.027
TOTAL (X1)	.026	.190	.018		.139	.890
TOTAL (X2)	.530	.140	.500		3.793	.000

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.172	7.957			2.284	.027
TOTAL (X1)	.026	.190	.018		.139	.890
TOTAL (X2)	.530	.140	.500		3.793	.000

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

2. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	419.070	2	209.535	8.286	.001 ^b
	Residual	1213.754	48	25.287		
	Total	1632.824	50			

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

b. Predictors: (Constant), TOTAL (X2), TOTAL (X1)

Analisis koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.226	5.029

a. Predictors: (Constant), TOTAL (X2), TOTAL (X1)

b. Dependent Variable: TOTAL (Y)



Lampiran 4: Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r tabel)

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9993	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5283	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

CS Dipindai dengan CamScanner

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

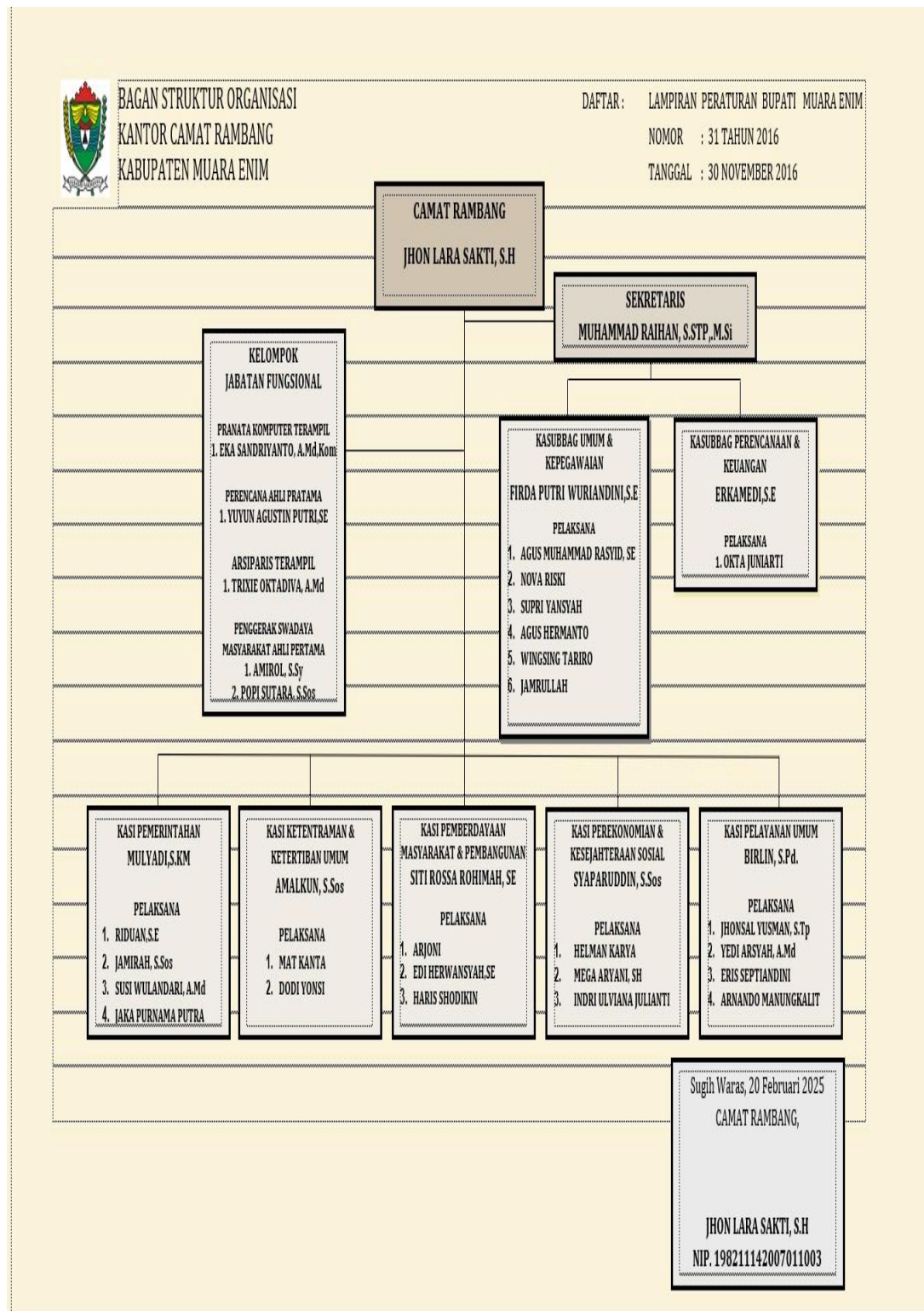
Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

3. Tabel f (f-tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 5: Struktur organisasi kantor camat





PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG

Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kode Pos 31385

DATA PNS KANTOR CAMAT RAMBANG

No	NAMA/NIP	Pangkat / Golongan	Eselon	Jabatan
1	HELMAN AGUS,SE.,MM NIP. 198008042006041012	Pembina / IV.a	IV.a	Sekcam
2	BIRLIN,S.PD NIP.196903062007011010	Penata Tk. I / III.d	IV.a	Kasi Pelayanan Umum
3	AMALKUN,S.SOS NIP.196810122007011028	Penata Muda Tk. I / III.b	IV.b	Kasubbag Umum & Kepegawaian Plt. Kasi Trantib
4	SYAPARUDDIN, S.SOS NIP.197307162009061001	Penata III.c / III.d		Kasi Eksos
5	SITI ROSSA ROHIMAH, S.E NIP.198910012015032008	Penata Muda Tk. I / III.b		Kasubbag Perencanaan & Keuangan
6	RIDUAN, S.E NIP.197303232009061002	Penata Muda / III.a		Plt Kasi Pmd
7	ERKAMEDI, S.E NIP.197409122009061001	Penata Muda / III.a		Plt Kasi Pemerintahan
8	FIRDA PUTRIWURIANDINI, S.E NIP.198907082015032005	Penata Muda / III.a		Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah (BMD)
9	AHMAD DARMINTO NIP. 19720812 200906 1004	Penata Muda / III.a		Pengadministrasi Pemerintah
10	ARJONI NIP.197912282010011005	Pengatur Tk. I / II.d		Pengelola Data Pemberdayaan Ekonomi Keuangan
11	MAT KANTA NIP.196812202008011003	Pengatur / II.c		Pengelola Data Perencanaan Dukungan Pemerintah
12	HELMAN KARYA NIP.197811212010101004	Pengatur Tk. I / II.d		Pengadministrasian Persuratan
13	EKA SANDRIYANTO,A.MD.KOM NIP.199310022019021004	Pengatur / II.c		Pranata Komputer Terampil / Bendahara
14	YUYUN AGUSTIN PUTRI,SE NIP 199908262025062002	Penata Muda / III.a		Perencana Ahli Pratama
15	TRIXIE OKTADIVA,A.MD NIP 200110252025062003	Pengatur Tk. I / II.d		Arsiparis Terampil

Plt. CAMAT RAMBANG,

HELMAN AGUS,SE.,MM
 NIP. 198008042006041012



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG

Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kode Pos 31385

DATA PPPK KANTOR CAMAT RAMBANG

NO	NAMA/NIP	Golongan	JABATAN
1	AMIROL,S.Sy NIP.199312052023211015	GOL IX	PENGERAK SWADAYA MASYARAKAT
2	POPI SUTARA,S.Sos NIP. 199301292024211021	GOL. IX	PENGERAK SWADAYA MASYARAKAT
3	AGUS MUHAMMAD RASYID, SE NIP 199208262025211040	GOL IX	PENATA LAYANAN OPERASIONAL
4	JAMIRAH,S.Sos NIP. 199101012025212111	GOL. IX	PENATA LAYANAN OPERASIONAL
5	MEGA ARYANI, SH NIP : 198511262025212020	GOL IX	PENATA LAYANAN OPERASIONAL
6	EDI HERWANSYAH, SE NIP 197911042025211023	GOL IX	PENATA LAYANAN OPERASIONAL
7	JHONSAL YUSMAN, S.TP NIP 197906162025211028	GOL. IX	PENATA LAYANAN OPERASIONAL
8	YEDI ARSYAH, A.Md NIP 198401212025211017	GOL. VII	PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL
9	SUSI WULANDARI,A.Md NIP 199203062025212050	GOL. VII	PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL
10	INDRI ULVIANA JULIANTI NIP 199907222025212012	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
11	ERIS SEPTIANDINI NIP 200001202025212003	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
12	SUPRI YANSYAH NIP 199102192025211020	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
13	DODI YONSI NIP 198609302025211032	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
14	JAKA PURNAMA PUTRA NIP 199303052025211028	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
15	AGUS HERMANTO NIP 197508272025211015	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
16	WINGSING TARIRO NIP 199606102025211036	GOL. V	OPERATOR PELAYANAN OPERASIONAL
17	NOVA RISKI NIP 199511202025212050	GOL. V	OPERATOR PELAYANAN OPERASIONAL
18	JAMRULLAH NIP 197005052025211020	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
19	OKTA JUNIARTI NIP 200106202025212007	GOL. V	OPERATOR PELAYANAN OPERASIONAL
20	HARIS SHODIKIN NIP 199805312025211009	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
21	ARNANDO MANUNGKALIT NIP 199904202025211009	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG

Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kode Pos 31385

DATA DAMKAR DAN POL PP KANTOR CAMAT RAMBANG

NO	NAMA/NIP	GOL	JABATAN
1	SUPRAN NIP 199612122025211027	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
2	DEVANAND NIP 198209042025211030	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
3	ANTONIUS NOVALEO NIP 199806242025211010	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
4	HERITAMAS SAPUTRA NIP 199009282023211021	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
5	BONI WINARYO NIP 199403312024211026	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
6	OPTA PRIANTO NIP.199410132025211021	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
7	HERI YANSYAH NIP. 198101102025211034	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
8	MITRA SAJULI NIP. 199906302025211008	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
9	LENSI ANJAR SARI NIP.199804112025211027	GOL. V	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
10	ROBENSA PAJERIAN SIDIK NIP.199802142025211018	GOL. V	PEMADAM KEBAKARAN PEMULA
11	PRAYOGA PANGESTU NIP 199807132025211011	GOL. V	ANGGOTA SATPOL-PP
12	DAFID FEBRIYANTO PRATAMA PUTRA NIP 199702122025211018	GOL. V	ANGGOTA SATPOL-PP
13	FITER STAN WIJAYA NIP 199708122025211014	GOL. V	ANGGOTA SATPOL-PP
14	DEKA AFRIANTO NIP 199312142025211028	GOL. V	ANGGOTA SATPOL-PP
15	APRIYANSA DWI KUSUMA NIP 199504022025211042	GOL. V	ANGGOTA SATPOL-PP

Lampiran 6: Balasan Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG**

Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang Kode Pos 31385

Sugih Waras, 29 Januari 2026

Nomor : 500.15.9/ 57 /Kepeg-RB/2025
Sifat : biasa
Lampiran : 1 (satu) Lembar
Hal : Permohonan Izin Penelitian
dan Pengambilan data

Yth, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Prabumulih
di-
Tempat

Sehubungan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih
Nomor : 101/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 tanggal 22 Januari 2026 hal permohonan izin penelitian dan
pengambilan data di Kantor Camat Rambang, untuk kelengkapan bahan skripsi sebagai berikut :

Nama : Resti Aryani
NIM : 2022110044
Program Studi : Manajemen

Pada prinsipnya kami tidak berkeberatan untuk memberikan kesempatan kepada
mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di Kantor Pemerintahan
Kecamatan Rambang dan bersedia memberikan penjelasan – penjelasan lain yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



PIR. CAMAT RAMBANG

HELMAN AGUS, SE., MM
Pembina (IV/a)
NIP. 198008042006041012



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG

Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang Kode Pos 31385

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 500.15.9/ **112** /Kepeg - RB/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JHON LARA SAKTI, S.H

Jabatan : Camat Rambang

Dengan ini menyatakan :

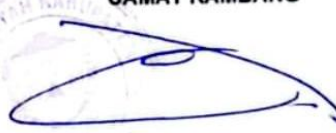
Nama : RESTI ARYANI

Nim : 2022110044

Prodi : Manajemen Universitas Prabumulih

Bahwa yang namanya tersebut diatas benar telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Kantor Camat Rambang dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


CAMAT RAMBANG

JHON LARA SAKTI
 Pembina (IV/a)
 NIP. 198211142007011003

Lampiran 7: Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Diera digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 18/11/25	BAB I	- Latar belakang Variabel - Definisi dgn Evidensi - Rumusan Hipotesis yang - Rumusan / pertanyaan. dan - Rumusan (Jumlah, dan - antah / hasil yang) - Rumusan sub bab.		
Kamis 20/11/25	BAB I	Revisi Lengkap ke BAB 2		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 10/12/23	BAB II	- Perbaiki. Sifat: Runtas - Tanggung pangsraf - Kata ini - Tabel, Jarak rata ken. - Kerangka pinn'li'm - Hipotesis (Ita).	R.	
Kamis 11/12/23	BAB II	- Ace. - Lanjut ke BAB II	R.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 14/12-25	BAB II	- Teknik penulisan - uraian sub - bab - Aliran penelitian - Sps3 mulai di keruk - tambahkan kriteria untuk setiap uji analisis data - uji Regresi linier bergeser		
Senin 15/12-25	BAB III	- uji Homoskedastisitas - uji Regresi linier bergeser - kriteria setiap uji/analisis		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/04/25	BXB II	- Acc - Buat Revisi - Siapkan full paper - Siapkan slide PPT		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

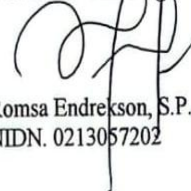
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Juni 24/2026	Bab IV	- tabel sesuai dgn Perbup nomor No. 47 th 2017. - Visi-misi sesuai dgn Perda ME 2/2020 - tabel tidak pakai garis bawah / tidak kepot - uji hipotesis (uz + ke uz - f). - pembahasan diformat. - pembimbing ini penulisan terakhir.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

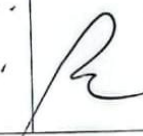
Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

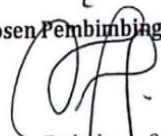
NAMA MAHASISWA : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Paku 22/4/2026	BAB IV	- Sejarah Kecamatan Pang- - Viz. & ang. → Perda Kab. ME yang. RPKM Kb. "Murni Monev" * Perda 47/2017 yang. - - - - Struktur → Lampiran Kardus RPKM Tanggapan RPKM of. Balidite		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


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

Dosen Pembimbing I


 Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

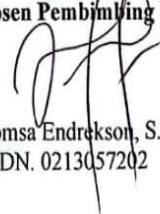
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 27/4-26	BAB IV	- Typografi keamiran dan kelurahan berakurik Perabab No 47/2017 - - Urtidat nusi berakurik Perabab No. 2/2015 ttg - RPSMD - - Akel pehai garis horison - Pembahasan di tambah Pembahasan dgn penelitian terdahulu		
Rabu 29/4-26	BAB IV	- Acc - Langsung ke bab V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 25/4/22	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan pada BAB I dan menjawab pada BAB IV - Saran/rekomendasi berbasis arka kekinian yg memberikan skenario untuk		
Rabu 7/5/22	BAB V	- Revisi - Persiapan Full Paper - Artikel Jurnal dan sebagainya - Submit selanjutnya		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Diera digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Maryani, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/11 2025	BAB I	- Perbaiki logo UNPRA - Perbaiki margin halaman - penggunaan footnote & endnote - Penulisan referensi		
18/11 2025	BAB I	- Ace lanjutkan BAB I		
3/12 2025	BAB II	- perbaiki margin & layout - kata & typo - penomoran halaman		
9/12 2025	BAB II	- Perbaiki sesuai arahan - Ace lanjut BAB III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M
NIDN. 0220067903

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 : Resti Aryani
NIM : 2022110044
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Diera Digitalisasi Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Maryani, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/4 2022	BAB II	- perbaiki paragraf		
12/4 2022	BAB III	- perbaiki data - Aca proposal		
14/4 2022	BAB V	- Perbaiki, lagut, judul tabel spasi dan penguraian huruf kapital		
22/4 2022	BAB IV	- Aca BAB IV lagut BAB V		
23/4 2022	BAB V	- Perbaiki sekai akhir - Aca lagut penutup I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M
 NIDN. 0220067903

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 8: Riwayat Hidup



Resti Aryani lahir di Sumber Rahayu pada tanggal 07 September 2003. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Ayahnya bernama Edi Armenson dan ibunya bernama Lestri Marleni. Riwayat pendidikan yang ditempuhnya adalah bersekolah di TKA TPA Nurul Ulum Sumber Rahayu, SDN 7 Rambang (2010-2016), SMPN 1 Rambang (2016-2019), SMAN 8 Prabumulih (2019-2022) dan kuliah S1 Manajemen Di Universitas Prabumulih (2022-2026). Selama menempuh pendidikan S1 Manajemen Di Universitas Prabumulih Resti Aryani menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis merasa bersyukur telah melalui setiap tahapan terutama dalam menempuh pendidikan guna mencapai cita-cita. Akhir kata penulis, mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam hidupnya baik langsung maupun tidak langsung.