

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAROMPONG SELATAN KABUPATEN LUWU

Arnaya<sup>1</sup>, Ilham Tahier<sup>2</sup>, Ibrahim Halim<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Email: [arnayalahibo@icloud.com](mailto:arnayalahibo@icloud.com)<sup>1</sup>, [ilhamtahier@umpalopo.ac.id](mailto:ilhamtahier@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>,  
[ibrahimhalim@umpalopo.ac.id](mailto:ibrahimhalim@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Larompong Selatan District Office, Luwu Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The population selected in the study were all employees of the Larompong Selatan District Office totaling 30 people. The sample selected in the study was 30 employees of the Larompong Selatan District Office. Sampling using the census method. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence between leadership style and employee performance at the Larompong Selatan District Office. There is an influence between leadership style and work motivation on employee performance at the Larompong Selatan District Office.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua pegawai Kantor Camat Larompong Selatan sebanyak 30 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah pegawai Kantor Camat Larompong Selatan sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

---

### PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan, kualitas pelayanan publik merupakan

indikator utama yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi suatu institusi. Kantor Camat sebagai bagian

dari struktur pemerintahan daerah, memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif kepada masyarakat. Dalam konteks ini, peran kinerja pegawai menjadi sangat krusial karena menentukan seberapa baik pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja diartikan sebagai perilaku seorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang (Soden *et al.*, 2023). Kinerja pegawai di instansi pemerintahan, termasuk di Kantor Camat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Sebuah organisasi yang berhasil mencapai tujuannya dan dapat memenuhi tanggung jawab sosialnya akan bergantung pada manajernya (pemimpin). Jika pemimpin dapat berorganisasi dengan baik, maka kemungkinan besar organisasi akan mencapai tujuannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin efektif yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Oleh karena itu, apabila pemimpin atau pimpinan organisasi memiliki pengaruh dan dapat membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi maka mereka akan dianggap sebagai pemimpin (Hidayat, Panjaitan and Hayi, 2022).

Permasalahan yang mendasari pentingnya penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai di sektor pemerintahan, termasuk di Kantor Camat Larompong Selatan, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor penting adalah gaya kepemimpinan

yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan arahan, rendahnya tingkat kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, serta menurunnya semangat kerja. Hal ini berpotensi berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tugas utama instansi pemerintahan. pegawai.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Kinerja

Kinerja pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan merupakan cerminan dari pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis. Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa adanya tujuan dan target yang jelas dalam pengukuran, kinerja individu atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur untuk menilai keberhasilannya. Kinerja adalah representasi dari tingkat pencapaian dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja hanya dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono, 2019).

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk 2 orientasi yaitu orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi hubungan antar keduanya (Utari and Hadi, 2020). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan, dengan demikian, berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengerahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik (Pranogyo and Hendro, 2023).

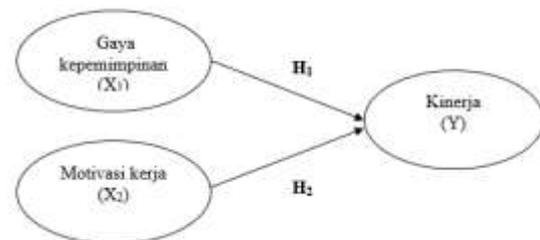
**H<sub>1</sub> : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan Kabupaten Luwu**

## 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat

mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian di atas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Wahdatun Aulia, Mukhlis and AmirulMukminin, 2024).

**H<sub>2</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan Kabupaten Luwu**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu jenis data, yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif mencakup seluruh informasi yang diperoleh dari lapangan dan dinyatakan dalam bentuk angka. Contoh data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan sumber data primer. Sumber data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan diolah oleh peneliti, termasuk hasil kuisioner dan

wawancara yang dilakukan selama observasi (Widiarsa, Sudarmawan and Wardana, 2023).

### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Larompong Selatan yang beralamat di Jl. Poros Makassar-Belopa, Kel Bonepute, Kec. Larompong Selatan, Kabupaten Luwu. Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini yaitu dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan.

### 3.2. Teknik Pengambilan Data

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode kuesioner. Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti (Rivai et al., 2021).

### 3.3. Metode Analisis Data

#### 3.4.1 Uji Validitas

Instrumen yang memiliki validitas tinggi adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data secara efektif dan akurat. Uji validitas adalah proses penting yang dilakukan oleh peneliti untuk mengevaluasi apakah pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner mampu mengukur dengan tepat variabel yang dimaksud. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar relevan dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan penelitian (Ungusari, 2015)

#### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi

keandalan suatu kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika respons individu terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menunjukkan konsistensi dan stabilitas dalam waktu yang berbeda (Ghozali, 2016:47).

#### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik pada data primer ini, peneliti akan melaksanakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Terdapat dua pendekatan untuk mendeteksi normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan analisis uji statistik.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi antara variabel-variabel independen tersebut. Jika variabel-variabel ini saling berkorelasi, maka mereka tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen di mana

nilai korelasi antar variabel tersebut adalah nol (Ghozali, 2016:103).

### 3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode regresi linear, yang bertujuan untuk memprediksi sejauh mana perubahan pada variabel dependen dapat terjadi ketika variabel independen dimanipulasi atau diubah (Tarmizi and Hutasuhut, 2021). Model regresi linear berganda dapat dinyatakan dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- $\beta_1$  s/d  $\beta_2$  : Koefisien regresi
- X1 : Gaya Kepimpinan
- X2 : Motivasi Kerja
- e : Standar Error

### 3.5. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  antara nol dan satu, dengan nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan nilai  $R^2$  yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi.

### 3.6. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara

simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima, yang berarti variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

#### 2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individu. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Namun, jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Selain itu, jika nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya, jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25-30	6	20
2	31-35	5	16
3	36-40	5	16
4	41-45	4	14
5	46-50	3	10
6	51-55	3	10
7	56-60	4	14
Jumlah		30	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa responden dengan usia 25-30 tahun memiliki persentase 20%. Responden usia 31-35 tahun memiliki persentase 16%, di ikuti oleh responden usia 36-40 yang juga memiliki persentase 16%. Responden usia

41-45 tahun menempati persentase 14%, sementara responden usia 46-50 tahun dan 51-55 tahun masing-masing memiliki persentase sebesar 10%. Terakhir, responden dengan usia 56-60 tahun mencapai persentase 14%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60
2	Perempuan	12	40
Jumlah		30	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 60% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/ sederajat	8	27
2	D3	5	17
3	S1	10	33
4	S2	7	23
Jumlah		30	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/ sederajat memiliki persentase sebesar 27%. Responden dengan pendidikan D3 mencapai 17%, sementara responden dengan pendidikan S1 mendominasi dengan persentase sebesar 33%. Terakhir, responden dengan pendidikan S2 memiliki persentase sebesar 23%. Dalam data ini, kelompok yang di dominasi adalah pegawai dengan pendidikan S1 dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa untuk posisi pekerjaan yang lebih tinggi, seperti bidang manajerial atau yang memerlukan keahlian khusus, di butuhkan tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi, yaitu S1 dan S2, yang mendominasi jumlah responden.

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pengembangan karir	Jumlah	Persentase (%)
1	<10 tahun	10	33
2	>10-20 tahun	9	30
3	>20-30 tahun	7	23
4	>30 tahun	4	13
Jumlah		30	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa responden dengan masa kerja <10 tahun berjumlah 10 orang atau 33% dari total responden. Responden dengan masa kerja >10-20 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, sedangkan responden dengan masa kerja >20-30 tahun berjumlah 7 orang atau 23%. Terakhir, responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun berjumlah 4 orang atau 13%. Adanya berbagai kelompok masa kerja ini menunjukkan pentingnya keberagaman tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai keseimbangan antara pemikiran segar dan pengalaman yang lebih mendalam.

## 4.1.2 Analisa Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data yang ada terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.5 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameter <sup>a</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.26536292
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.054
	Negative	-.0112
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 <sup>d</sup>

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.

(2-tailed) sebesar 0,165 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari value Inflation Faktor (VIF).

- Apabila tolerance value diatas 0,10 atau nilai VIF<10, dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya,
- Apabila tolerance value dibawah 0,10 atau nilai VIF>10, maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpinan	.189	9.190
Motivasi kerja	.198	9.240

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai kantor camat

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai tolerance value variable diatas 0,10 dan nilai VIF variabel bebas dibawah 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

### 3. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir

pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai kantor camat (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,721	0,361	Valid
X1.2	0,742	0,361	Valid
X1.3	0,698	0,361	Valid
X1.4	0,824	0,361	Valid
X1.5	0,739	0,361	Valid
X1.6	0,566	0,361	Valid
X1.7	0,514	0,361	Valid
X1.8	0,400	0,361	Valid
X1.9	0,633	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Untuk mengukur nilai validitas motivasi kerja (X<sub>2</sub>) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 30 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,361$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.8, hasil analisisnya diatas  $r = 0,361$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.9 Uji validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,691	0,361	Valid
Y2	0,781	0,361	Valid
Y3	0,771	0,361	Valid
Y4	0,681	0,361	Valid
Y5	0,691	0,361	Valid
Y6	0,620	0,361	Valid
Y7	0,754	0,361	Valid
Y8	0,803	0,361	Valid
Y9	0,755	0,361	Valid

Untuk mengukur nilai validitas kinerja pegawai kantor camat (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah

responden yaitu 30 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,361$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja pegawai kantor camat (Y) pada tabel 4.9, hasil analisisnya diatas  $r = 0,361$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja pegawai kantor camat (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.10 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,801	0,600	Reliabel
Motivasi kerja	0,827	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai kantor camat	0,886	0,600	Reliabel

Cara Pengambilan Keputusan :

- Jika  $r \text{ Alpha} > 0,600$  maka reliabel.
- Jika  $r \text{ Alpha} < 0,600$  maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.10. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

#### 5. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang

merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai kantor camat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Regresi linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B		
1	(Constant)	2,59	4,04	0,641	0,527
	Gaya kepemimpinan	0,46	0,12	,426	0,001
	Motivasi kerja	0,60	0,12	,548	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 2,59 + 0,46 X1 + 0,60 X2$$

## 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,890 <sup>a</sup>	0,792	0,777	1,562

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil nilai R-square adalah 0,792 atau 79,2% yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai kantor camat sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar

20,8% (100% - 79,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 7. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai kantor camat. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.13 Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B		
1	(Constant)	2,59	4,04	0,641	0,527
	Gaya kepemimpinan	0,46	0,12	,426	0,001
	Motivasi kerja	0,60	0,12	,548	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan (X1) adalah 3,62 dan nilai t hitung motivasi kerja (X2) adalah 4,65. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (30-3 = 27). Nilai signifikan pada  $\alpha=5\%$ , sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 27, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,703.

Nilai t-hitung gaya kepemimpinan > t-tabel (3,62 > 1,703) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai kantor camat dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung motivasi kerja > t-tabel (4,65 > 1,703) dan signifikansi 0,000 < 0,05,

dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai kantor camat dengan tingkat kepercayaan 95%.

## 8. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai kantor camat. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.45	2	125.730	51,50	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	65.90	27	2.441		
	Total	317.36	29			

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian  
b. Predictors: (Constant), Instagram, Media sosial facebook

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Larompong Selatan Kabupaten Luwu.

## 4.2. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan, Kabupaten Luwu. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor tersebut berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja pegawai (t-hitung 3,62 > t-tabel 1,703). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 4,65 > t-tabel 1,703). Motivasi, yang mencakup

penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja, mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (F-hitung 51,50 > F-tabel 3,35). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi sangat menentukan kualitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan.
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan.
3. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Larompong Selatan

### 5.2 Saran

1. Pemimpin di Kantor Camat Larompong Selatan disarankan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang lebih terbuka, dan pendekatan yang lebih personal untuk memahami kondisi dan tantangan yang dihadapi pegawai.
2. Disarankan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal teknis maupun manajerial. Kompetensi yang baik akan mendukung kinerja yang lebih optimal.

3. Gaya kepemimpinan yang efektif memerlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Kantor Camat Larompong Selatan disarankan untuk mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan isu-isu penting, menyampaikan aspirasi, dan memberikan umpan balik secara konstruktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mustafa P., Suhardi M. Anwar, Ilham Tahier. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo.
- A. Syech Rahmat, Ilham Tahier, Duriani Duriani. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu. *Scientific Journal*, 7(4)
- Alma (2018) *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Anggraeni, D.A. and Rahardja, E. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang', *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), pp. 1–14.
- Dewi, N.N. (2019) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Media Mahardhika*, 17(2), p. 278. Available at: <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>.
- Gowasa, S. et al. (2023) 'Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, pp. 465–473. Available at: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6126%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6126/4301>.
- Hafizhah, I.Z. et al. (2018) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai'.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 1 Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), pp. 990–1003. Available at: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>.
- Kartono (2019) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mendrofa, S.S., Samalua, S. and Fau, J.F. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan  
Pangan Kabupaten Nias Selatan',  
*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*,  
4(2), pp. 128–134.