



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan

Stevani Lafitri^{1*}, Syamsurizaldi², Arina Sovia³

^{*1,2,3}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

1stevanilafitri15des@email.com, 2syamsurizaldi@gmail.com, 3sovia0574@gmail.com

Corresponding Author

Nama Penulis : Stevani Lafitri

E-mail : stevanilafitri15des@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh PNS di Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*) yaitu 120 Responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, variabel motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji ANOVA atau uji F memperlihatkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of transformational leadership style and work motivation on the performance of employees at the Sub-district Offices in South Solok Regency. This study uses a quantitative descriptive method with a population of all civil servants at the Sub-district Offices in South Solok Regency. The sample was determined using a saturation sampling technique, namely 120 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. Based on the results of the t-test, the transformational leadership style variable is known to have no significant influence on employee performance. On the other hand, the work motivation variable is proven to have a significant influence on employee performance. Furthermore, the results of the ANOVA test or F-test show that together the transformational leadership style and work motivation have a significant influence on the performance of employees at the Sub-district Offices in South Solok Regency.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan kabupaten memiliki posisi yang strategis sebagai perangkat daerah yang berperan dalam mengoordinasikan pelaksanaan program unggulan daerah sekaligus menyelenggarakan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Kecamatan menjadi ujung tombak pemerintah kabupaten dalam menjamin berbagai kebijakan dan program pembangunan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan perekonomian masyarakat, serta pemerataan pelayanan dasar, dapat diimplementasikan secara efektif hingga ke tingkat nagari.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sektor publik, termasuk Kantor Camat sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Menurut (Mangkunegara, 2013) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik secara kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Tingginya kinerja pegawai akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi serta mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain yang dikemukakan (Edison et al., 2018; Putra et al., 2025) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dan kesepakatan yang sudah ditetapkan".

Menurut (Mahmudah, 2017) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesesungguhan serta efisiensi waktu." Menurut Benardin dalam (Khoiroh et al., 2019) menyatakan "Kinerja merupakan catatan hasil yang direproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu." Selain itu, (Putra & Yanti, 2024; Rivai, 2016; Yanti, 2024) mengatakan "Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kerja yang ditentukan sebelumnya dan di sepakati bersama." Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan motivasi pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

"Membangun kinerja karyawan yang optimal memerlukan konsistensi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja" (Paais & Pattiruhu, 2020). Menurut (Ali et al., 2026; Robbins & Judge, 2015) "Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dengan cara mengubah nilai, sikap, dan kebutuhan mereka menuju misi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada proses perubahan nilai, sikap, dan kebutuhan bawahan agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Melalui gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin mampu membangun semangat kerja, meningkatkan komitmen, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih kreatif, inovatif, dan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan bersama.

Selain menerapkan gaya kepemimpinan transformasional organisasi juga perlu meningkatkan motivasi kerja pada setiap bawahannya. Menurut (Elmita et al., 2023; Havira et al., 2025; Irfan et al., 2025; Lusiana, 2022; Mangkunegara, 2016; Mardiansyah et al., 2023; Pratama et al., 2025; Putra & Novita, 2025; Sari et al., 2024; Suryani et al., 2025) "Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi." Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat, keinginan, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin, dan produktif dalam bekerja.

Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi belum maksimalnya kinerja pegawai adalah pola gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di lingkungan kerja. Sejumlah pegawai mengeluh bahwa mereka kurang mendapatkan arahan, dorongan, maupun dukungan yang mampu memacu mereka bekerja secara optimal. Pada beberapa Kecamatan, pemimpin masih cenderung menjalankan pola kepemimpinan administratif semata, berfokus pada perintah dan pengawasan tanpa memberikan motivasi dan keteladanan yang membangun. Kurangnya komunikasi yang efektif serta minimnya pemberdayaan pegawai menyebabkan mereka bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban. Kondisi ini tentu memengaruhi semangat dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja pegawai juga merupakan aspek krusial yang memengaruhi kinerja. Tidak semua pegawai memiliki dorongan kerja yang tinggi. Ada pegawai yang tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas, namun tidak

sedikit pula yang bekerja sekedar menjalankan rutinitas tanpa inovasi dan inisiatif. Berikut jumlah pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Solok Selatan yang terdapat pada tabel 1.

Tabel 1
Jumlah Pegawai di Kantor Camat
Se Kabupaten Solok Selatan Tahun 2025

No	Nama Kantor Camat	Pegawai				Jumlah
		PNS	PPPK	PPPK Paruh Waktu	Outsourcing	
1	Koto Parik Gadang Diateh	21	2	2	0	25
2	Sungai Pagu	24	3	0	1	28
3	Pauh Duo	19	2	1	1	25
4	Sangir	15	1	6	0	22
5	Sangir Jujuan	14	2	2	0	18
6	Sangir Balai Janggo	11	0	2	0	13
7	Sangir Batang Hari	16	0	3	1	20
Jumlah		120	10	16	3	149

Sumber : Bagian Pemerintahan Setdakab Solok Selatan (2025)

Kinerja pegawai pada Kantor Camat se-Kabupaten Solok Selatan masih memerlukan peningkatan agar mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif. Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang cukup kompleks. Hal ini terlihat dari masih adanya keluhan pegawai terkait gaya kepemimpinan pimpinan serta rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian dari berbagai aspek manajerial.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan kerja. Sejumlah pegawai mengungkapkan bahwa mereka belum memperoleh arahan, motivasi, maupun dukungan yang mampu mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja. Pada beberapa kantor kecamatan, pola kepemimpinan masih cenderung bersifat administratif, lebih berorientasi pada pemberian instruksi dan pengawasan dibandingkan pembinaan, pemberdayaan, serta pengembangan potensi pegawai. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan menyebabkan pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional juga belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Berdasarkan pengamatan awal, tidak semua pimpinan mampu berperan sebagai figur yang inspiratif, memberikan motivasi, membangun visi bersama, maupun membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap ide, kreativitas, dan inisiatif pegawai sehingga mereka merasa kurang dilibatkan dalam pengembangan organisasi. Sebaliknya, terdapat pula pimpinan yang menerapkan pengawasan yang terlalu longgar sehingga pelaksanaan tugas tidak berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan komitmen, kreativitas, dan kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat motivasi kerja pegawai menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebagian pegawai tetap menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana. Namun, masih terdapat pegawai yang bekerja hanya sebatas menjalankan rutinitas tanpa menunjukkan inovasi, kreativitas, maupun inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya motivasi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai permasalahan tersebut pada akhirnya berdampak terhadap tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepemimpinan yang inspiratif dan memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung bekerja secara pasif, kurang produktif, serta memiliki tingkat tanggung jawab yang belum maksimal. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas pelayanan publik, memperlambat proses administrasi pemerintahan, serta mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah, khususnya Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan adanya perbedaan (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh (Gito 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Selanjutnya, penelitian (Putra & Novita, 2025) membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, dengan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan. Namun demikian, hasil penelitian (Suryani et al., 2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi dan karakteristik instansi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena empiris dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat se-Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan pelayanan publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh PNS di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*) yaitu 120 Responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F.

HIPOTESIS

- Ho1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.
- Ha1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.
- Ho2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.
- Ha2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.
- Ho3 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.

Ha3 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan secara langsung terhadap data hasil penyebaran kuesioner kepada 33 responden tanpa melalui tahap uji coba instrumen. Nilai pembandingan yang digunakan adalah r tabel sebesar 0,344, yang diperoleh dari rumus ($df = n - 2$) atau ($33 - 2 = 31$) pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan $Sig. (2-tailed) < 0,05$, maka butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.1
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Y1	0,344	0,944	0,000	Valid
Y2	0,344	0,913	0,000	Valid
Y3	0,344	0,604	0,000	Valid
Y4	0,344	0,932	0,000	Valid
Y5	0,344	0,844	0,000	Valid
Y6	0,344	0,445	0,009	Valid
Y7	0,344	0,896	0,000	Valid
Y8	0,344	0,659	0,000	Valid
Y9	0,344	0,517	0,002	Valid
Y10	0,344	0,638	0,000	Valid
Y11	0,344	0,649	0,000	Valid
Y12	0,344	0,907	0,000	Valid
Y13	0,344	0,657	0,000	Valid
Y14	0,344	0,912	0,000	Valid
Y15	0,344	0,876	0,000	Valid
Y16	0,344	0,918	0,000	Valid
Y17	0,344	0,761	0,000	Valid
Y18	0,344	0,844	0,000	Valid
Y19	0,344	0,867	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki 19 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur dengan akurat menggambarkan aspek yang ingin disampaikan dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 4.2
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
X1.1	0,344	0,879	0,000	Valid
X1.2	0,344	0,860	0,000	Valid
X1.3	0,344	0,849	0,000	Valid
X1.4	0,344	0,955	0,000	Valid
X1.5	0,344	0,858	0,000	Valid
X1.6	0,344	0,866	0,000	Valid
X1.7	0,344	0,840	0,000	Valid
X1.8	0,344	0,897	0,000	Valid
X1.9	0,344	0,920	0,000	Valid

X1.10	0,344	0,855	0,000	Valid
X1.11	0,344	0,895	0,000	Valid
X1.12	0,344	0,907	0,000	Valid
X1.13	0,344	0,495	0,003	Valid
X1.14	0,344	0,377	0,031	Valid
X1.15	0,344	0,974	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki 15 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur dengan akurat menggambarkan aspek yang ingin disampaikan dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 4.3
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,344	0,835	0,000	Valid
X2.2	0,344	0,730	0,000	Valid
X2.3	0,344	0,820	0,000	Valid
X2.4	0,344	0,807	0,000	Valid
X2.5	0,344	0,762	0,000	Valid
X2.6	0,344	0,838	0,000	Valid
X2.7	0,344	0,820	0,000	Valid
X2.8	0,344	0,582	0,000	Valid
X2.9	0,344	0,797	0,000	Valid
X2.10	0,344	0,554	0,001	Valid
X2.11	0,344	0,651	0,000	Valid
X2.12	0,344	0,453	0,008	Valid
X2.13	0,344	0,502	0,003	Valid
X2.14	0,344	0,634	0,000	Valid
X2.15	0,344	0,813	0,000	Valid
X2.16	0,344	0,793	0,000	Valid
X2.17	0,344	0,855	0,000	Valid
X2.18	0,344	0,783	0,000	Valid
X2.19	0,344	0,864	0,000	Valid
X2.20	0,344	0,786	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.3, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki 20 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur dengan akurat menggambarkan aspek yang ingin disampaikan dalam kuesioner penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang dinilai sesuai untuk instrumen dengan skala Likert. Kriteria reliabilitas berdasarkan (Ghozali, 2018):

- Cronbach's Alpha $\geq 0,70$: Instrumen *reliabel*.
- Cronbach's Alpha $< 0,70$: Instrumen tidak *reliabel*.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

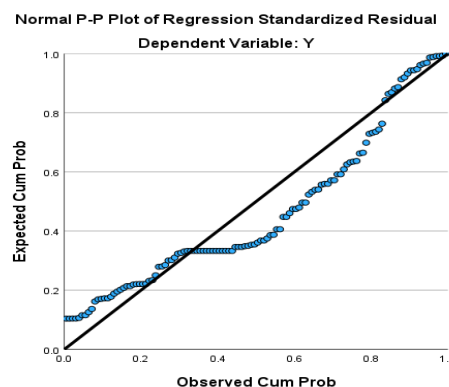
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,965	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,949	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,964	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel kinerja pegawai sebesar 0,964, gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,965, dan motivasi kerja sebesar 0,949. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,70.

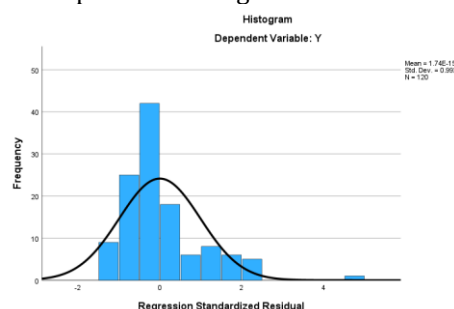
Uji Normalitas

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Pada grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi mendekati normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil analisis grafik disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Dependent Histogram Variabel Y



Berdasarkan tampilan grafik histogram di atas, dapat diketahui bahwa data residual dari hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Solok Selatan terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk kurva histogram dengan kemiringan yang relatif seimbang antara sisi kiri dan kanan. Selain itu, penyebaran data terlihat merata di sekitar garis tengah, sehingga tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.

Tabel 4.5
One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10467158
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.102
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	<.001
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.000
	Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* (0,001-tailed) sebesar 0,001 nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil analisis grafik histogram dan *normal probability plot* (P-P Plot), pola penyebaran data menunjukkan kecenderungan mengikuti arah garis diagonal dan tidak terdapat penyimpangan yang terlalu ekstrem.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.628	4.480		2.373	.019		
	X1	.094	.080	.079	1.183	.239	.615	1.627
	X2	.774	.067	.771	11.512	<.001	.615	1.627

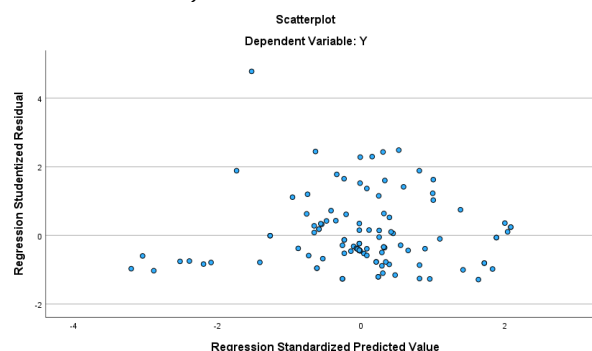
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.6 tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja dinilai layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*, dengan kriteria bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tersebut mengalami heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik tersebut, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, serta tidak menunjukkan pola tertentu seperti bergelombang, melebar, ataupun menyempit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- YY: kinerja pegawai
- X1X_1: Gaya kepemimpinan transformasional
- X2X_2: motivasi kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_1, \beta_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel
- α : Konstanta
- ee: Error

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.628	4.480		2.373	.019		
	X1	.094	.080	.079	1.183	.239	.615	1.627
	X2	.774	.067	.771	11.512	<.001	.615	1.627

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.15.

- Nilai Konstanta (a) = 10.628

Menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 10.628 satuan.

- Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 0,094

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,094 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai t hitung sebesar 1.183 < t tabel (1,980) dan signifikansi 0.239 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.

- Koefisien Motivasi Kerja (X2) = 0,774

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja hanya akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,774 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, nilai t hitung sebesar 11,512 < t tabel (1,980) dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila dilakukan melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja, sedangkan aspek motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian khusus agar dampaknya terhadap kepuasan kerja dapat meningkat di masa mendatang.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4.16**
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.672	5.148	1.812

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,823 dan nilai *R Square* sebesar 0,677. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara persentase, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 KD &= 0,677 \times 100\% \\
 &= 67,7\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa sebesar 67,7 % Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Sedangkan sisanya 32,2% (100% - 67,7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dan t tabel:
 - 1) Apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:
 - 1) Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima (ada pengaruh tidak signifikan).
 - 2) Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).

Tabel 4.17
Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.628	4.480		2.373	.019		
	X1	.094	.080	.079	1.183	.239	.615	1.627
	X2	.774	.067	.771	11.512	<.001	.615	1.627

a. Dependent Variable: Y

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan. secara sendiri-sendiri (parsial) digunakan uji t.

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai
Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,183 > t tabel sebesar 1,980 dan signifikansi $0,239 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,512 > t tabel sebesar 1,980 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.

Hasil Uji F (Uji secara Simultan)

Tabel 4.18
Uji F (Uji secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6503.729	2	3251.864	122.697	<.001 ^b
	Residual	3100.863	117	26.503		
	Total	9604.592	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung sebesar 122.697 > F tabel sebesar 3.07, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SPSS*, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,183 dan nilai t tabel 1,980 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,239. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 117 ($df = n - k = 100 - 2 - 1 = 117$), nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung 1,183 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel 1,980 dan nilai signifikansi 0,239 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan. Artinya, tinggi rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Shandy Aditia Miharja1, 2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketidaksignifikansi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum mampu menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun pimpinan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, pemberian arahan, serta penegakan disiplin kerja, implementasinya belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan melalui pendekatan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Upaya ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal di masa yang akan datang.

Pendapat tersebut didukung oleh (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, kesempatan bekerja, kepuasan kerja, serta lingkungan organisasi. Kepemimpinan hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja sehingga tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) "Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi." Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat, keinginan, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin, dan produktif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS*, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,512 dan nilai t tabel 1,980 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan

derajat kebebasan (df) sebesar 117 ($df = n - k = 100 - 2 - 1 = 117$), nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung 11,512 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,980 dan nilai signifikansi 0,001 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Gito, 2024), (Novitasari & Satriyo, 2022), (Shandy Aditia Miharja1, 2024), (Ica et al., 2024), (Suryani, 2025), (Dohlia et al., 2019), (Suryawan & Salsabilla, 2022) dan (Adinda et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab, berorientasi pada prestasi kerja, serta memiliki peluang untuk maju cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, adanya pengakuan atas kinerja serta pekerjaan yang menantang juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan.

“Membangun kinerja karyawan yang optimal memerlukan konsistensi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja” (Paais & Pattiruhu, 2020). Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Shandy Aditia Miharja1, 2024), (Tania, 2017) dengan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan. Pertama, melalui perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 122.697. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan numerator ($dk1$) = 2 dan denominator ($dk2$) = 96 ($n - k - 1 = 100 - 2 - 1$) adalah sebesar 3.07. Berdasarkan kriteria pengujian, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Karena F hitung 122.697 lebih besar dibandingkan F tabel 3.07, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Pendekatan kedua dilakukan berdasarkan nilai signifikansi. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_{03} kembali ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se-Kabupaten Solok Selatan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan membutuhkan sinergi antara kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab, sedangkan kepemimpinan transformatif berperan dalam memberikan arahan, inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat se Kabupaten Solok Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat capaian responden dari variabel kinerja pegawai kantor camat Se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori. Pada Variabel gaya kepemimpinan transformatif juga berada pada kriteria baik dan Motivasi kerja pegawai termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan
 - a. Perlu meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan transformasional seperti menjadi tauladan dalam pekerjaan, mengarahkan, memotivasi, menemukan cara baru dalam menyelesaikan permasalahan, mengenali bawahan secara personal, memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan, memperhatikan kesejahteraan bawahan, dan mendorong bawahan dalam mengembangkan kemampuan. Dan perlu dilakukan program pendidikan dan pelatihan diklat kepomongan praja dan kepemimpinan administrasi untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintahan dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan, kepemimpinan, manajemen dan administrasi publik.
 - b. Perlu meningkatkan kualitas motivasi kerja terutama seperti menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melaksanakan pekerjaan penuh dengan kebanggaan, mendapatkan promosi karena peluang terbuka, apresiasi dari pimpinan, mendapatkan sertifikat sebagai pengakuan dari prestasi, merasa dihargai oleh rekan kerja, dan menghargai kontribusi tim dalam bekerja.
 - c. Perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai terutama dalam indikator kuantitas kinerja seperti menyelesaikan pekerjaan dengan minimal kesalahan dan menghasilkan pekerjaan yang disenangi pimpinan.
2. Bagi Akademisi
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam sektor pemerintahan.
 - b. Akademisi disarankan untuk mengembangkan model atau konsep kepemimpinan yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik organisasi publik.
 - c. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk memperkaya wawasan mahasiswa mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan pelatihan yang turut memengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Memperluas cakupan penelitian ke wilayah atau instansi lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
 - c. Melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap indikator-indikator pada setiap variabel untuk memperoleh rekomendasi yang lebih spesifik dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ali, H. N., Fazar, A., Putra, M. A., Putra, D., Asraf, H. R., & Hasanah, U. (2026). *Keterampilan Kepemimpinan dalam Konteks Perubahan*. Serasi Media Teknologi.
- Dohlia, P., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 261–273. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.3.261-273.2018>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Alfabeta.
- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

- Gito, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 10–18.
- Ica, F., Yoseph, K., Meka, P., Lery, Y. C., & Kurnia, H. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores*. 3(2), 26–37.
- Irfan, M., Syamsurizaldi, S., Maas, I., Bismark, O., & Putra, M. A. (2025). THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NAGARI OFFICES IN SANGIR DISTRICT, SOUTH SOLOK REGENCY. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 256–263.
- Khoiroh, N., Bukit, P., & Adisetiawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 197. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.89>
- Lusiana, M. A. P. Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, Vol. 7 No. 3 (2022): September 2022, 416–422. <https://jbe-upiypk.org/ojs/index.php/jbeupiyptk/article/view/183/156>
- Mahmudah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. 1). (edisi revisi (ed.)). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (A. A. A. P. Mangkunegara (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (A. A. A. P. Mangkunegara (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mnc Networks. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 60–67. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.764>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 1–9.
- Putra, M. A., & Novita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 13, 240–253.
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, M. A., & Yanti, T. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan*. 8(c), 28166–28172.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Shandy Aditia Miharja1, N. R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Danamon Bandung Timur*. 12(1).
- Suryani, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Volume*, 10, 140–151.
- Suryani, E., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan melalui Pendekatan SEM-PLS. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 140–151.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Tania, Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Pt. Premier Management Consulting.

Yanti, M. A. P. T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8 No. 2 (2024), 28166–28172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551>