

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT DI KECAMATAN PASIR LIMAU
KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI
RIAU**

*(The influence of Leadership and Work Motivation On Employee
Performance at The District Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir
Province Riau)*

SKRIPSI

Oleh :

PUTRI MELATI
1861201234

JURUSAN : MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANGKUNING
PEKANBARU
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT DI KECAMATAN PASIR LIMAU
KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI
RIAU**

*(The influence of Leadership and Work Motivation On Employee
Performance at The District Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir
Province Riau)*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Lancang Kuning**

Oleh :

PUTRI MELATI
1861201234

Jurusan : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANGKUNING
PEKANBARU
2022**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTRI MELATI
Nim : 1861201234
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMAN
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DI KECAMATAN PASIR
LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEBIMBING I



LILI ERTI, SE, MM
NIDN: 1028046101

PEBIMBING II



TASRIL, SE, MM
NIDN: 1021087802

DEKAN



Dr. DINTONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRI MELATI
Nim : 1861201234
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMAN
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DI
KECAMATAN PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN
HILIR PROVINSI RIAU

KETUA



AZNURIYANDI, SE.M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA



LILI ERTI, SE, MM
NIDN: 1028046101



TASRIL, SE, MM
NIDN: 1021087802



AZNURIYANDI, SE.M.Si
NIDN: 1021088602



SOUVYA FITRIE, SE, MM
NIDN: 1011107901

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DI KECAMATAN PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI RIAU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dikecamatan pasir limau kapas kabupaten rokan hilir provinsi riau. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat pasir limau kapas pada tahun 2017 sebanyak 30 orang responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.146 > 2,05183$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y, dengan hasil determinasi persial 8%, nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y dalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.212 > 2,05183$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y, dengan hasil determinasi persial 35% dan F hitung $> F$ tabel yaitu $10.559 > 3,34$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil determinasi 43% berpengaruh tinggi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, beserta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan perlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 13 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan


10000
METAL
TEMPER
2C814AJX971986885
PUTRI MELATI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DI KECAMATAN PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR PROVINSI RIAU”. Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di Universitas Lancang Kuning. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr.Junaidi.SS.M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr.Arizal.SE.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

3. Bapak Dr.fatkhurahman,SE,M.Si,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Buk Lili Erti, SE, MM selaku dosen pembimbing 1 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Tasril, SE,MM selaku dosen pembimbing 2 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada Orang Tua penulis yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan Buat teman-teman saya terima kasih atas dukungan dan doanya.
7. Terima kasih kepada 3 abang saya yaitu SATMAJA S.dp, MUKTI ALI, DANY AHMAD.yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi
8. Terima kasih kepada SURYA MAHENDRA yang selalu mendoakan, memberikan semangat agar saya tidak berputus asa dalam mengerjakan skripsi.
9. Terima kasih juga kepada teman seperjuangan saya yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhirnya, Penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan Penulis mohon maaf, dengan besar harapan

semoga skripsi yang ditulis oleh Penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi Penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Tuhan YME, Amiiin.

Pekanbaru, 01 Juli 2022

Penulis,

PUTRI MELATI
1861201234

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

I. KATA PENGANTAR	i
II. DAFTAR ISI	iii
III. DAFTAR TABEL	v
IV. DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Permasalahan	5
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..	9
2.1. Telaah Pustaka	9
2.1.1. Manajemen.....	9
2.1.2. Kepemimpinan.....	20
2.1.3. Motivasi Kinerja	25
2.1.4. Kinerja Pegawai	31
2.2. Kerangka Pemikiran.....	41
2.3. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Objek Penelitian.....	46
3.2. Populasi Dan Sampel	46
3.2.1. Populasi.....	46
3.2.2. Sampel.....	46
3.3. Teknik Penambilan Sampel	47
3.4. Jenis Data Dan Sumber Data	47

3.4.1. Jenis Data	47
3.4.2. Sumber Data.....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data	48
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel	49
3.7. Analisis Data.....	51
3.7.1. Pengujian Instrumen	52
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.3. Uji Hipotesis	55
3.7.4. Analisis Linier Sederhana	56
3.7.5. Koefisien Determinasi (R ²)	57
BAB VI GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	58
4.1. Sejarah Singkat Kecamatan Pasir Limau Kapas.....	58
4.2. Visi Dan Misi.....	61
4.3. Struktur Organisasi Kecamatan Pasir Limau Kapas.....	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1. Hasil Penelitian.....	66
5.1.1. Deskripsi Responden	66
5.1.2. Tanggapan Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	68
5.1.3. Tanggapan Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	74
5.1.4. Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	80
5.1.5. Rekapitulasi Responden Variabel.....	86
5.1.6. Uji Validitas Dan Reabilitas	89
5.1.7. Uji Asumsi Klasik.....	90
5.1.8. Uji Hipotesis	95
5.2. Pembahasan	99
BAB VI PENUTUP	104
6.1. Kesimpulan.....	104
6.2. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai.....	3
Tabel 1.2 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Skala Linkert Untuk Kuesioner Positif	52
Tabel 3.3 Interval Kelas / Kategori Jawaban Respoden	52
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Wewenang Mutlak Terpusat Pada Pemimpin	69
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Keputusan Selalu Di Buat Pemimpin	70
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Tidak Dapat Kesempatan Lagi Bahwa Memiliki Saran.....	71
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk instansi.....	72
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Mengawasi Kerja Seluruh Pegawai.....	73
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pemimpin Mendorong Pegawai Untuk Berkerja Sesuai Tanggung Jawabnya	75
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Kemampuan.....	76
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pemimpin Memberikan Sumbangan Terhadap Keberhasilan Mencapai Tujuan Organisasi	77
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Membuat Pegawai Lebih Tertantang Dan Berkembang Kemampuannya	78
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Mendapat Pengakuan Dan Penghargaan	80

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	81
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Menjadi Tolak Ukur Utama Pegawai Dalam Penentuan Kinerja Pegawai	82
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Informasi Yang Lengkap Tentang Petunjuk Pelaksanaan Kerja.....	83
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	84
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Informasi Yang Lengkap	85
Tabel 5.19 Rekapitulasi Responden (X1)	86
Tabel 5.20 Rekapitulasi Responden (X2)	87
Tabel 5.21 Rekapitulasi Responden (Y)	88
Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 5.23 Hasil Uji Reabilitas	90
Tabel 5.24 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 5.25 Hasil Uji Multikolinieritas	92
Tabel 5.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 5.27 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	94
Tabel 5.28 Hasil Uji Parsial (Uji t)	95
Tabel 5.29 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	96
Tabel 5.30 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Tabel 5.31 Hasil Koefisien Determinasi Parsial	98
Tabel 5.32 Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Atau Model Penelitian.....	45
Gambar 4.1 Struktur Oarganisasi.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi. Pada umumnya berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan oleh pemimpin. Bukan hanya kebutuhan individu saja yang dapat dipenuhi melalui organisasi, tetapi juga memenuhi kebutuhan yang lebih luas. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut maka di dalam organisasi diperlukan kepemimpinan yang baik. Untuk dapat memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, dibutuhkan keterampilan tertentu.

Pencapaian tujuan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja para pemimpinnya. Kombinasi kualitas kepemimpinan dengan kekuatan yang ada dalam posisinya sebagai pemimpin untuk mencapai pengaruh yang kuat kepada bawahan dan koleganya dipandang sebagai indikator atau pemimpin yang baik. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan, organisasi atau dengan kata lain pemimpin merupakan yang memiliki kewenangan untuk memberikan tugas dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu mencapai tujuan.

Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang di atur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Disiplin kerja adalah suatu proses aturan yang telah dibuat dalam menjalankan pekerjaan kita, dimana di siplin kerja akan menjadikan ukuran setiap individu dalam mengembangkan dirinya atau instansi/perusahaan dimana berkerja.

Dengan adanya di siplin kerja yang di buat suatu proses perbaikan akan pegawai/karyawan tergantung pada sisi lingkungan kerjanya pula, sehingga lingkungan kerja menjadi ukuran keberhasilan dalam suatu instansi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memenuhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain nya termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kerja para pegawai. Suatu cara tempuh bahwa organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang di milikinya

Tabel dibawah ini menggambarkan laporan tingkat kehadiran kecamatan pasir limau kapas tahun 2017-2021.

Tabel 1.1
Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Pasir Limau
Kapas

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Harian Kerja (dalam 1 tahun)	Jumlah Harian Kerja Pegawai Pertahun	Jumlah Absen			Persen
				Alpa	Izin	Sakit	%
2017	22	240	6.720	4	10	12	0,10%
2018	22	240	6.960	5	12	10	0,11%
2019	25	240	7.680	6	10	8	0,1%
2020	30	240	8.160	7	9	14	0,12%
2021	30	240	8.360	7	13	16	0,15%

Sumber: Kantor Camat pasir limau kapas 2021

Tabel 1.1 terlihat bahwa, tingkat kehadiran pegawai Kantor Kecamatan kecamatan pasir limau kapas bervariasi setiap tahun dari awal tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021. Terlihat bahwa jumlah pegawai Camat akhir tahun 2017 sebanyak 22 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 240 dengan tingkat absen sebanyak 26 kali yaitu: 4 orang alpa, 10 orang izin, 12 orang sakit. Tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 22 orang dengan jumlah harian kerja dalam 1 tahun adalah 240 dengan tingkat absen sebanyak 27 kali yaitu: 5 orang alpa, 12 orang izin 10 orang sakit.

Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah harian kerja dalam 1 tahun 240 dengan tingkat absen sebanyak 24 kali yaitu: 6 orang

alpa, 10 orang izin, 8 orang sakit. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 30 orang dengan jumlah harian kerja dalam 1 tahun 240 dengan tingkat absen 30 kali yaitu: 7 orang alpa, 9 orang izin, 14 orang sakit. Dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 30 orang dengan jumlah harian kerja dalam 1 tahun 240 dengan tingkat absen 36 kali yaitu: 7 orang alpa, 13 orang izin, 16 orang sakit.

Tabel 1.2
Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasir Limau
Kapas

Tahun	Penilaian Kerja	Integritas	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kerja sama	Rata-rata	Kategori
2017	75	77	80	77	75	76,8	Baik
2018	76	76	79	78	76	77,0	Baik
2019	79	77	80	76	75	77,4	Baik
2020	78	79	77	78	80	78,4	Baik
2021	80	77	80	80	81	79,6	Baik

Sumber: kantor camat pasir limau kapas 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kerja pegawai kantor camat pasir limau kapas di tahun 2017 sampai tahun 2021 berada dalam kategori baik. Dengan penjabaran sebagai berikut pada tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 22 orang dengan jumlah penilai kinerja pegawai camat 76,8% dengan kategori baik.

Pada tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 22 orang dengan jumlah kinerja pegawai kantor camat 77,0% dengan kategori baik. Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 25 dengan jumlah nilai kinerja pegawai camat mengalami kenaikan sebanyak 77,4% dengan kategori baik.

Pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebanyak 30 orang dengan jumlah nilai kerja pegawai 78,4 dengan kategori baik, serta pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 30 orang dengan jumlah penilaian kerja pegawai camat mengalami kenaikan kembali yaitu sebesar 79,6 dengan kategori baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka rumusan masalah yang ada maka rumusan masalah yang akan penulis uraikan adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai kantor camat di kecamatan pasir limau kapas?
2. Adakah pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kerja pada pegawai kantor camat di kecamatan pasir limau kapas?
3. Adakah pengaruh kerja terhadap kinerja kantor camat di kecamatan pasir limau kapas?

Dari masalah-masalah yang diuraikan di atas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau”**

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu “ adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai pada kantor camat di kecamatan pasir limau kapas”.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi kelembagaan yang membidangi kepemimpinan, motivasi, kerja pegawai kantor camat di kecamatan pasir limau kapas.
2. Sebagai implementasi dan pengetahuan yang penulis dapat selama menuntun ilmu pada fakultas ekonomi universitas lancang kuning pekanbaru.
3. Merupakan sebagian bahan referensi bagi penelitian lain nya pada masalah yang sama dengan penulis

1.3.2. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian adalah:

1. Sebagai bahan masukkan bagi kelembagaan yang membidangi kepemimpinan, motivasi, kerja Pegawai Kantor Kecamatan dikecamatan pasir limau kapas.
2. Sebagai implementasi dan pengetahuan yang penulis dapat selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Merupakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya pada permasalahan yang sama dengan penulis.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam melakukan penelitian ini penulis dapat membahasnya dalam enam bab antara lain yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menggunakan tentang latar belakang penelitian, rumus permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematis penulisan.

BAB II. TELAAH PUSTAKA, KARANGAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, akan di uraikan teori-teori yang mendukung penelitian yang terdiri dari, pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai kerangka pemikiran dan hipotensi.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, indentifikasi dan oprsionalisasi variabel serta analisis data.

BAB IV. GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat tentang instansi, struktur organisasi instansi instansi dan aktivitas-aktivitas kerja didalam instansi pemerintahan.

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat di kecamatan pasir limau kapas kabupaten rokan hilir provinsi riau.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini adalah bab terakhir yang akan membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut dan akan memberikan saran-saran atas hasil tersebut.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Hal ini didukung oleh indikator Keputusan Selalu Di Buat Pemimpin, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dapat bertanggung jawab dalam membuat keputusan bagi pegawai maupun instansi.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Hal ini didukung oleh indikator Bekerja Membuat Pegawai Lebih Tertantang Dan Berkembang Kemampuannya, dapat disimpulkan pegawai merasa tertantang dan berkembang kemampuannya saat bekerja.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Hal ini didukung oleh indikator

Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti, dapat disimpulkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang bisa di kemukakan oleh penulis, yaitu :

1. Bagi Pihak Instansi
 - a. Pada variabel kepemimpinan terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu Tidak Dapat Kesempatan Lagi Bahwa Memiliki Saran dan Pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk instansi. Dapat diberisaran sebaiknya pegawai ikut serta memberi saran yang baik untuk perusahaan, sehingga pegawai dapat mengenal satu samalain dengan rekan kerja maupun pemimpin dan memaksimalkan kinerja.
 - b. Pada variabel motivasi kinerja terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Kemampuan. Dapat diberisaran sebaiknya pemimpin menetapkan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang pegawai punya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi sangat baik.
 - c. Pada variabel kinerja pegawai terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu. Dapat diberikan saran sebaiknya pegawai memaksimalkan bekerja dengan waktu yang tepat, agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan perusahaan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang melakukan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta (ID): Penerbit Deepublish.
- Hasibuan, Melayu SP, 2016, *Manajemen, Ed. Revisi, Cet. 13*. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2012, *Marketing Management 13*. New Jersey : Pearson Prentice.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015. DOI: 10.13189/ujm.2015.030803.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Marry. (2012), *Manajemen, Eleventh Edition*. Jakarta : England.
- Rivai, Veithzal. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*, Surabaya: Aditya Mefis Publishing.

Sedarmayanti. 2012. ***Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen***

Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, 2013. ***Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi***, Yogyakarta:

Graha Ilmu.

Sondang P. Siagian, 2013, “ ***Manajemen Sumber Daya Manusia***”, Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto,Danang. 2015, ***Manjaemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia***,

Yogyakarta : Center of Academic Publishing Service.

Sutrisno,E 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam***. Pranada Media Group, Jakarta.

Thoha, Miftah.2013. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary.2012. ***Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi ke-5)***. Jakarta: PT Indeks.

Jurnal:

Ervina Cahyani NTERPROF. ***Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap dampak kinerja pegawai pada kantor camat di kecamatan pasir limau kapas kabupaten rokan hilir provinsi riau***. (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE.
ISSN. MURA Vol.No. 1 juni 2017 SNI

Margaret E Harimisa. ***Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat di ecamatan pasir limau kapas kabupaten rokan hilir provinsi riau***. Jurnal EMBA : Jurnal riset Ekonomi Manajemen,
ISSN. MANAJEMAN BISNIS Vol. No 4 2013

Mohd Fauzan Dahsir. ***Pengaruh kepemimpinan Pemberdayaan Serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kecamatan pasir limau kapas kabupaten rokan hilir provisni riau***. Jurnal Media Ekonomi
ISSN. Vol. 24 No. 3 2019