

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintahan adalah sistem atau lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengaturan urusan publik dalam suatu negara atau wilayah. Tujuan utama pemerintahan adalah untuk memastikan terciptanya keamanan, kesejahteraan, dan tata kelola yang baik bagi masyarakat yang diperintah.

Pemerintahan merujuk pada sistem dan proses yang digunakan untuk mengelola sebuah negara atau wilayah. Pemerintahan bertujuan untuk menyediakan kepemimpinan, mengatur kehidupan masyarakat, dan mengelola sumber daya secara efektif. Pemerintahan dapat melibatkan berbagai lembaga dan organisasi yang bertanggung jawab atas pembuatan kebijakan, pelaksanaan regulasi, dan pelayanan publik kepada warganya.

Camat adalah bagian administratif Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dalam Pasal 226, kepala daerah (camat) dilimpahkan sebagian kewenangan bupati/walikota untuk menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Sebagai bagian dari aparatur negara, PNS berperan dalam melayani masyarakat dan wajib memberikan pelayanan yang adil kepada masyarakat

dengan tetap menjunjung tinggi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD 1945. Penyelenggaraan pemerintahan daerah memerlukan seorang pemimpin yang selalu mampu memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, kemasyarakatan, dan pembangunan secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerjanya.

Pernyataan tersebut menggambarkan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi pemerintahan. SDM merupakan aset terpenting dalam organisasi karena dapat mempengaruhi arah dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas dapat dihasilkan melalui pengembangan yang terus menerus, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Pentingnya pengelolaan SDM yang baik juga mengakibatkan kebijakan pemerintah dalam bidang SDM menjadi semakin penting. Pemerintah perlu membuat kebijakan yang mendukung pengembangan dan pengelolaan SDM yang berkualitas, seperti kebijakan pendidikan dan pelatihan, kebijakan kesejahteraan pegawai, dan kebijakan pengembangan karir.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi pemerintahan harus dapat bersaing dengan organisasi lainnya dalam memperoleh dan

mempertahankan SDM berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan organisasi. Dengan demikian, organisasi pemerintahan dapat mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Nadira Kartika (2014:228) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin,. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya.

Rosniyenti dan Wahyuni (2019:4) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pemimpin mendorong meningkatkan kinerja dengan memberikan kegiatan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar yakin bahwa hasil yang memuaskan dapat diwujudkan dengan usaha yang keras. Kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat menghasilkan tingkat kinerja dan prestasi bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, agar mampu meningkatkan kinerja.

Sjafri dan Aida (2007: 153) menyatakan bahwa dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai.

Suranto dan Lestari (2014) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi

Anwar Prabu (2013: 67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain memberikan *reward* untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka seorang pemimpin juga harus dapat memberikan hukuman (*Punishment*) bagi pegawai yang tidak memaui aturan perusahaan sehingga merugikan perusahaan. **Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefenisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya

perilaku tertentu. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Takupiah, dkk (2019:4692) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

Astuti, dkk (2018:33) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian yaitu faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel- variabel personal lainnya. Kemudian faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti melakukan penelitian ke Kantor Camat Medan Marelan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti

menyimpulkan judul penelitian ini adalah " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Marelan**"

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang bagaimana dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat medan marelan.
2. Motivasi bagaimana yang diberikan pemimpin kepada pegawai untuk memacu pegawai untuk menimbulkan kinerja pegawai yang baik.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama (simultan) yang bagaimana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Batasan Masalah

Dari sekian banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau berpotensi menjadi penentu kinerja pegawai seseorang, dibatasi dan hanya meneliti 3 (tiga) faktor, yaitu gaya kepemimpinan ,motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor camat Medan Marelan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat medan marelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat medan marelan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki manfaat sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja pegawai di kantor camat Medan Marelan. Temuan dan hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengoptimalkan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori dan praktik terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan pegawai dan perusahaan secara keseluruhan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai kepemimpinan yang tercipta pada kantor camat medan marelan.

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, dapat juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi menurut (**George R. Terry, 1960**)

Menurut **Stogdill (2003:161)** “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok.

Menurut (Wahjosumidjo, 2010), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan

Menurut Rivai (2003:3). menyatakan bahwa Kepemimpinan sendiri secara epistemologis dari kata “pimpin” yang artinya membina, menuntut ataupun membimbing, atau dapat juga memiliki arti menunjukkan jalan yang benar ataupun baik, akan tetapi dapat juga disebut sebagai seseorang yang mengakomodir seluruh hal agar segala sesuatu dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai sebuah seni dalam mengarahkan maupun membuat orang lain patuh dan memiliki rasa hormat, tingginya kepercayaan, dan kerjasama yang bersemangat untuk meraih tujuan bersama.

Siagian (2014:121) mendefenisikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kandi (2020:3) menyatakan bahwa kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ahli lain menyebutkan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Ada delapan tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe *Deserter* (Pembangkok) Sifatnya bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan

kekuatan, sukar diramalkan.

2. Tipe *Bureauctar* Sifatnya kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.
3. Tipe *Autocrat* Sifatnya keras, diktators, mau menang sendiri, keras kepala, sombong.
4. *Benevolent Autocrat* (otokrat yang bijak) Sifatnya: tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.
5. Tipe *Missionary* (Misionaris) Sifatnya terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah, berfokus pada pegawai sehingga tidak terlalu memperhatikan hasil suatu pekerjaan.
6. Tipe *Developer* (Pembangun) Sifatnya kreatif, dinamis, inovatif, memberikan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
7. Tipe *Compromiser* (kompromis) Sifatnya plin plan, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit, tidak terorganisir dalam bertindak.
8. Tipe *eksekutive* Sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik berpandangan jauh, tekun.

2.1.2 Kinerja

Tahupiah, dkk (2019:4692) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2006:309) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan

Dihan (2020:13) menyatakan bahwa merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sebagai catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

a. Indikator Kinerja

Rosniyenti dan Wahyuni (2019:3) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan hasil kerja atau hasil sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pegawai tentang kualitas

pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Efektivitas

Dimaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, terlihat dalam hal koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

5. Kemandirian

Merupakan level seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja Merupakan tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan agensi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Winda Sri Astuti, dkk (2018:33) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

1. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, upah dan lingkungan sosial.

2.1.3 Pegawai

Savitri, dkk (2020:145) menyatakan bahwa pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

2.1.4 Kinerja pegawai

Anusa dan Aziz (2018:215) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan

efisien. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional.

2.1.5 Kantor Camat

Kantor Camat adalah kantor yang digunakan oleh Camat atau Kepala Subdistrik untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan pengembangan di tingkat subdistrik di Indonesia. Kantor Camat biasanya terletak di pusat subdistrik atau di kota kecil yang menjadi pusat administratif di subdistrik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembanding atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	1. Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016)	<i>Effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation and performance of employees at integrated service office of east Java</i>	1. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Tria Melisa, Subaro Subarto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

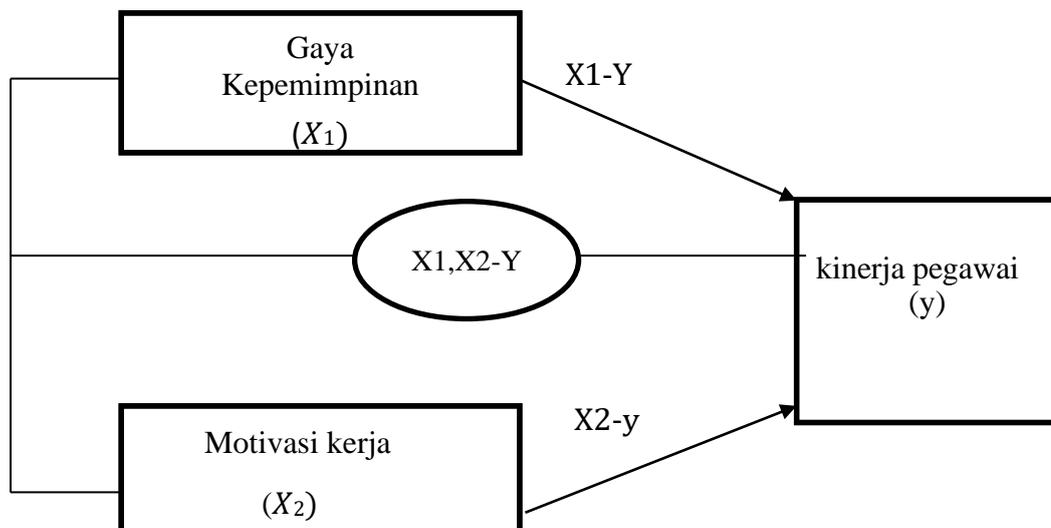
sumber : Ronal Donra dan Hotlin Siregar (2019), Syukron Sazly dan Dadan (2020),

Nisyak, Ila Rohmatun dan Trijonowati (2016), Murgianto dan Suhermin (2016).

Tria Melisa dan Subarto (2021).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai terhadap kinerja pegawai mencakup :

1. Ke pimpinan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat.