

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUK DALAM
KABUPATEN SIAK**

**HENDRA BUDIMAN
SRI INDARTI
KURNIAWATY FITRI**

Email: hendra_new89@yahoo.co.id

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293**

ABSTRACT

This research was conducted at the Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak. The samples in this study were as many as 33 employees Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak and entirely sampled so this is a research study census. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous competence and leadership to employee performance in Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Based on the results of the study showed that the competence variable (X_1) partially affect the performance, leadership variable (X_2) partially no effect on performance and competence variables (X_1) and the leadership variable (X_2) simultaneously affect the performance of employees at Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

The suggestion is to employees in order to increase its competence in a way more confidence and always implement systematic steps to solve a problem that occurs on the job. And are expected to maintain an attitude of leadership that leadership in a way more attention to his subordinates and show friendly attitude that strengthen social relationships between leaders and subordinates. Also expected leaders to constantly improve performance employees at Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak by supporting subordinates in improving the quality of work.

Keywords : Competence, Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan bagi kita semua, dengan kinerja yang bagus maka dapat menghasilkan kerja yang baik sehingga mampu mencapai tujuan yang telah

direncanakan. Demikian juga dengan kinerja pemerintahan, dimana pemerintahan harus memperhatikan pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas kerja sehingga dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan

perencanaan supaya mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Menurut pengamatan peneliti di Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak ditemukan gejala-gejala kinerja yang kurang terlaksana, diantaranya adalah :

1. Sarana pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai masih belum maksimal,
2. Beberapa contoh surat keterangan yang pegawai buat masih terdapat kesalahan pengetikan, dan lain-lain.
3. Standar pekerjaan dari pegawai harus lebih ditingkatkan lagi, sering terjadi keterlambatan dan janji yang tidak ditepati dengan dalih banyaknya kelengkapan yang harus dilengkapi.
4. Kurangnya pengawasan seperti kurang memanfaatkan laporan hasil pekerjaan sehingga membuat kualitas kinerja pegawai menurun.
5. Pelayanan yang ditunjukkan pegawai kepada masyarakat masih belum maksimal.
6. Pegawai seharusnya memiliki dorongan sendiri dalam mengusahakan dan memaksimalkan standar kerjanya. Data standar kinerja pegawai terdapat dalam tabel berikut ini:

Tahun	Jenis	Jumlah	Terselesaikan		Tidak Terselesaikan	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2011	KK, KTP dan AKTE	339	177	52,06%	162	47,97%
2012	KK, KTP dan AKTE	333	177	52,83%	158	47,17%
2013	KK, KTP dan AKTE	120	25	55,47%	95	44,53%
Jumlah		263,78	126	53,45	138	46,56%

Selain adanya pegawai dalam melaksanakan kinerja dalam suatu lembaga pemerintahan, tentu tidak lepas dari kompetensi seorang pemimpin, dimana pimpinan merupakan orang yang memimpin untuk mengatur terhadap lembaga pemerintahan tersebut, baik mengatur tugas kerja, pegawai mengontrol pegawai dan sebagainya.

Menurut pengamatan peneliti di kantor camat lubuk dalam Kabupaten Siak ditemukan gejala-gejala kompetensi, diantaranya adalah :

1. Masih terdapat karyawan yang melemparkan tanggung jawab kepada pegawai lain.
2. Pimpinan kantor camat Lubuk Dalam bukan berasal dari pendidikan IPDN ataupun ilmu pemerintahan sehingga kurang memiliki keahlian spesifik dibidangnya.
3. Pengalaman pemimpin bekerja bukan pada bidang yang sesuai dengan pendidikan IPDN ataupun ilmu pemerintahan.
4. Kerap terjadi kesulitan pekerjaan yang lebih dibebankan kepada pegawai yang masih baru dan belum memiliki pengalaman yang mumpuni.

Selain adanya kompetensi dalam suatu organisasi ataupun lembaga, tentu tidak lepas dari kepemimpinan dalam memimpinya, dalam kepemimpinan tersebut tentu tidak lepas dari sifat-sifat pemimpin, dimana sifat pemimpin sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya, selain itu dapat menyebabkan kegagalan dalam kepemimpinannya.

Menurut pengamatan peneliti di Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak ditemukan gejala-gejala kepemimpinan yang kurang terlaksanakan, diantaranya adalah :

1. Pemimpin cenderung melemparkan tanggung jawab pekerjaan yang sulit kepada pegawai lain, dengan alasan ada keperluan lain yang mendadak dan tanpa ada usaha dalam memecahkan kesulitan bersama.
2. Pemimpin lebih mendahulukan urusan pribadi di kantor sehingga tidak mencerminkan sikap kedewasaan seorang pemimpin.
3. Pimpinan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas kerja, sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Saat jam kerja pun pimpinan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mengerjakan hal lain diluar kegiatan kerja.
5. Didukung wawancara kepada pegawai, ia mengatakan bahwa pimpinan akhir-akhir ini selalu disibukkan ke luar kota sehingga dalam melakukan perhatian terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas kerja kurang diperhatikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas yang akan dituangkan dalam penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja (Y)

Kinerja (*performance*) merupakan kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Definisi kinerja menurut **Rivai dan Basri (2005:74)** adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut **Sulistiyani (2004:223)**, kinerja adalah kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja menurut **Mangkunegara (2007:74)** adalah:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan

Kompetensi (X₁)

Kompetensi (*competence*) merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif.

Definisi kompetensi menurut **Wibowo (2008:86)** adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut **Sutrisno (2009:208)** ia mengatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kompetensi menurut **Sudarmanto (2009:55)** adalah:

1. Kepercayaan dan nilai
2. Keahlian/keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik personal
5. Isu-isu emosional
6. Kemampuan intelektual

Kepemimpinan (X_2)

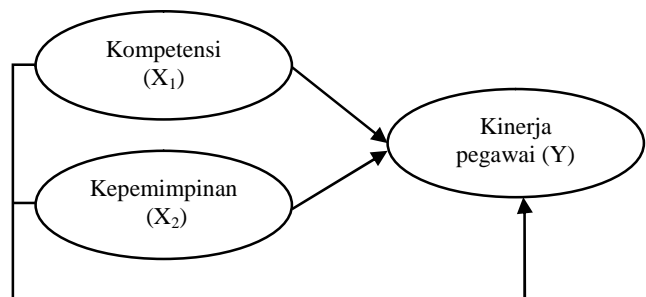
Kepemimpinan (*leadership*) ialah suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Definisi kepemimpinan menurut **Nawawi dan Martini, (2006:9)** adalah kemampuan/kecerdasan yang mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut Terry (2012:152) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kepemimpinan menurut **Thoha (2012:33)** adalah:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- a. Diduga kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
- b. Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
- c. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)
Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), kepemimpinan (X_2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) merupakan yang dipengaruhi dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:74)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan (Mangkunegara, 2007:74)
2	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2008:86)	1. Kepercayaan dan nilai 2. Keahlian/keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik personal 5. Isu-isu emosional 6. Kemampuan intelektual (Zwell dalam Sudarmanto, 2009:55)
3	Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seniyang mempengaruhi perilaku baik perorangan atau kelompok (Thoha, 2012:9)	1. Kecerdasan 2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan (Thoha 2012:33)

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2013 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai kantor camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak berjumlah 34 orang.

Penarikan sampel menggunakan *sensus sampling* dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang yang

terdiri dari 1 orang pimpinan dan pegawai 33 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden

2. Angket

Yaitu dengan jumlah 12 item pernyataan untuk variabel kompetensi, 12 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan dan 15 item pernyataan untuk variabel kinerja.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu kompetensi, kepemimpinan dan kinerja. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada

persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk tingkat pengaruh antara variabel bebas melalui besaran koefisien regresi

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak variansi dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen atau variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan kepemimpinan (X2)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji koefisien determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui

besarnya hubungan ataupun pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Kompetensi

Hasil rata-rata dari keseluruhan 12 butir pernyataan tentang kompetensi responden didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,757 sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak “setuju” dengan kompetensi masing-masing pegawai dalam pekerjaan.

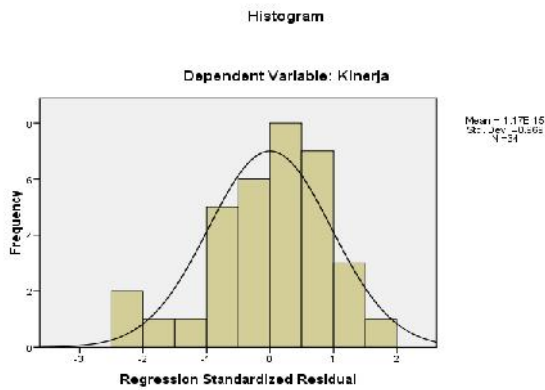
b. Kepemimpinan

Hasil rata-rata dari keseluruhan 12 butir pernyataan tentang kepemimpinan, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,765 sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak “setuju” dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor.

c. Kinerja

Hasil rata-rata dari keseluruhan 15 butir pernyataan tentang kinerja, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,769 sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak “setuju” dengan kinerja masing-masing pegawai dalam pekerjaan.

2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas Data
 ❖ Grafik Histogram

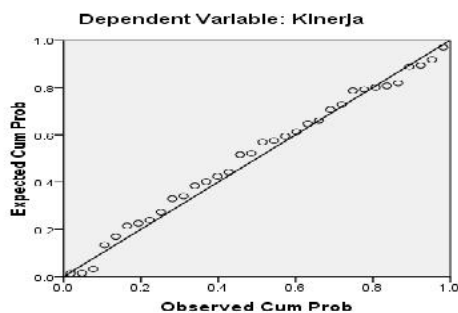


Sumber : Data Olahan 2014

Dari grafik terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

❖ Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan 2014

Grafik probabilitas pada grafik di atas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya.

❖ One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Kepemimpinan	Kinerja
N		31	31	31
Normal Parameters ^a	Mean	43,0682	49,1739	50,0294
	Std. Deviation	11,43270	4,42032	5,36000
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,131	,090
	Positive	,157	,092	,090
	Negative	-,100	-,131	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		1,7	1,500	1,26
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088	,077	,044

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,526 dan *asym Sig. (2-tailed)* pada 0,945 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,226	,010				
	Kompetensi	,651	,251	,402	2,816	,008	1,709
	Kepemimpinan	,597	,173	,475	3,032	,002	505

Sumber : Data Olahan 2014

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Nilai *VIF* untuk Kompetensi (X1) adalah 1,709 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,585. Untuk variabel kepemimpinan (X2) diketahui nilai *VIF* sebesar 1,709 dan nilai *tolerance* sebesar 0,585. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* jauh di bawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.608	3.48077	2.478

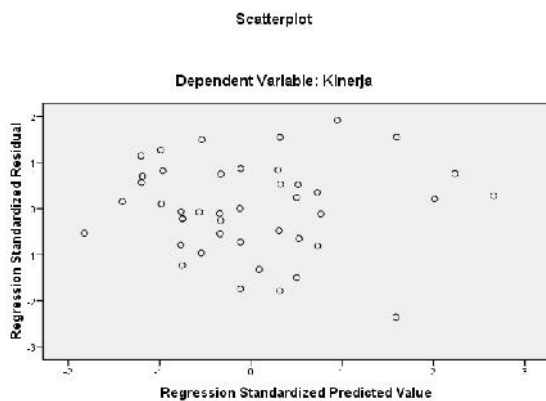
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2014

Sesuai dengan tabel tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi. Nilai DW diketahui sebesar 1,711 sesuai dengan ketentuan jika $2,35 < DW < 2,79$ dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang di tunjukan pada gambar diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Diketahui nilai konstanta sebesar 0,226 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,651 untuk kompetensi dan 0,597 untuk kepemimpinan, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,226 + 0,651X_1 + 0,597X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

A : Konstanta

B₁₋₂ : Koefisien regresi

X₁ : Kompetensi

X₂ : Kepemimpinan

e : Variabel pengganggu

Dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut;

- 1) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel kompetensi adalah 0,651. Dengan demikian jika X₁ (kompetensi) dinaikkan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,651 satuan.
- 2) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel kepemimpinan adalah 0,597. Dengan demikian jika X₂ (kepemimpinan) dinaikkan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,597 satuan.
- 3) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel kompetensi adalah 0,651 dan variabel kepemimpinan adalah 0,597. Dengan demikian jika X₁ (kompetensi) dinaikkan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,651 satuan. Begitu juga dengan X₂ (kepemimpinan) dinaikkan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,597 satuan.

4. Uji Hipotesis

Uji t

a. Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.367	1.156		.532	.599
	<ompetensi	1.146	.203	.707	5.356	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi yaitu 5,658 dan t_{tabel} yaitu 2,0395. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,658 > 2,0395$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

b. Kepemimpinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.864	3.363		2.163	.036
	Kepemimpinan	.922	.151	.733	6.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan yaitu 6,099 dan t_{tabel} yaitu 2,0395. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,099 > 2,0395$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.608	3.48077

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2014

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 60,8% dan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti iklim organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai di Kecamatan Lubuk Dalam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin baiknya kompetensi pegawai maka kinerja pegawai kantor camat Lubuk Dalam juga akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya.
2. Kepemimpinan di Kecamatan Lubuk Dalam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin baiknya kepemimpinan maka kinerja pegawai kantor camat

Lubuk Dalam juga akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya.

3. Kompetensi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat Lubuk Dalam. Semakin baik kompetensi dan kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai di kantor camat Lubuk Dalam dan begitu juga sebaliknya.

SARAN

Selanjutnya saran yang dapat diberikan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai agar meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dengan cara lebih percaya dan selalu menerapkan langkah-langkah yang sistematis untuk menyelesaikan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan agar menjaga sikap kepemimpinannya dengan cara lebih memperhatikan kepada bawahannya dan menunjukkan sikap ramah agar mempererat hubungan sosial antara pimpinan dengan bawahan.
3. Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Dalam Kabupaten Siak dengan cara mendukung para pegawai bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, dan Martini. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Relajar.
- Sulistiyani, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Thoha, Miftah, 2012. *Pimpinan Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.