

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAK PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : HERDIMAS DWI SYAHPUTRA
NPM : 194241009

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG

Dipertahankan Di Depan Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : HERDIMAS DWI SYAHPUTRA
NPM : 194241009

Menyetujui :

Palembang, 10 April 2021
Penguji I,



Dr. Hj. Ir. Manisah, MP

Palembang, 10 April 2021
Penguji II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Mengetahui :

Palembang, 10 April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.

Palembang, 10 April 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.


LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

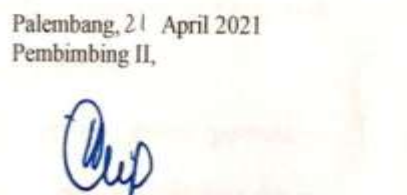
Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI
KERJA SERTA DAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALEMBANG**

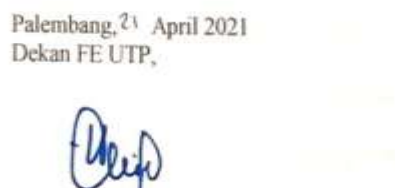
**Nama : HERDIMAS DWI SYAHPUTRA
NPM : 194241009**

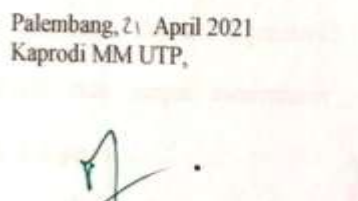
Menyetujui:


Palembang, 21 April 2021
Pembimbing I,
Dr. Hj. Ir. Manisah, MP


Palembang, 21 April 2021
Pembimbing II,
Dr. Msy. Mikal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Mengetahui:


Palembang, 21 April 2021
Dekan FE UTP,
Dr. Msy. Mikal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS


Palembang, 21 April 2021
Kaprodik MM UTP,
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

5. Ibu Hj. Ir. Manisah, MP, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak-anak tercinta semoga anak-anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, April 2021

Penulis

ABSTRAK

HERDIMAS DWI SYAHPUTRA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang., dibawah bimbingan Ibu Hj. Ir. Manisah, MP dan Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 175 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Sederhana yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling sederhana karena jumlah populasi yang relatif banyak, yaitu sebanyak 175 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.16 dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.525 atau koefisien gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan t- Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 3.923 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik > t tabel). Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota merupakan koefisien jalur yaitu 0.144 atau koefisien kompetensi mempengaruhi kinerja yang di mediasi oleh motivasi kerja dan t- Statistics

($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t- hitung yaitu 2.400 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik > t tabel). Gaya kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dari tujuan tersebut, Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi, terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak. Koefisien estimasi Gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah dimensi X1.2 (Cara melakukan pengambilan keputusan) dengan nilai sebesar 0,654. Koefisien estimasi Kompetensi yang paling dominan adalah dimensi X2.3 (Pengalaman) sebesar 0,728. Koefisien estimasi Motivasi kerja yang paling dominan adalah dimensi Y1.2 (Kebutuhan penghargaan/ Esteem need) dan Koefisien estimasi kinerja Pegawai yang paling dominan adalah dimensi (Y2.2) (Kualitas out put) sebesar 0,822 yang didapat dari penghitungan program SmartPLS. Dari temuan tersebut implikasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja yang paling dominan adalah Ketepatan, Penguasaan pengetahuan, Kebersihan, Ketelitian dan Memahami tanggung jawab dan wewenang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

HERDIMAS DWI SYAHPUTRA, The Influence of Leadership Style and Competence on Work Motivation and the Impact on Employee Performance of the Palembang City Education Office, under the guidance of Mrs. Hj. Ir. Manisah, MP and Mrs. Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

This study aims to determine and prove the influence of leadership style and competence on work motivation and the impact on employee performance of the Palembang City education office, both directly and indirectly. The population in this study were all employees of the Palembang City Education Office, while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study the population was 175 people. Sampling in this study using a simple sample technique, namely sampling is done as a whole from the population, therefore, the authors chose the sample using a simple sampling technique because the population is relatively large, namely as many as 175 people as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Leadership Style (X1) has an effect on Work Motivation (Y). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of leadership style on the work motivation of the Palembang City Education Office. Organizational Culture (X2) affects Work Motivation (Y). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Culture on the Work Motivation of the Palembang City Education Office. Leadership Style (X1) affects performance (Z). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of leadership style (X1) on the performance of the employees of the Palembang City Education Office. Organizational Culture (X2) affects Employee Performance (Z). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Palembang City Education Office. Work Discipline (Y) affects Employee Performance (Z). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of work discipline on the performance of the employees of the Palembang City Education Office.

Leadership Style towards Employee Motivation at the Palembang City Education Office, data analysis using SmartPLS 3.0 as in table 4.16 where the Original Sample (O) is a path coefficient of 0.525 or the coefficient of leadership style affects employee work motivation and t-Statistics ($| O / STDEV |$) for shows that t-count is 3,923 greater than t table 1.96 (t statistic > t table). Leadership Style on Employee Performance of the City Education Office is a path coefficient of 0.144 or the competency coefficient affects performance mediated by work motivation and t-Statistics ($| O / STDEV |$) to show the t-count is 2,400 greater than t table 1 96 (t statistic > t table). Leadership style and competence on employee performance with work motivation as a mediating variable. From these objectives,

there is an influence of leadership style, competence, on performance which is mediated by the work motivation of the Palembang City Education Office staff. Based on the conclusions produced in this study, the authors provide suggestions to several parties. The estimated coefficient of leadership style is the most dominant dimension X1.2 (How to make decisions) with a value of 0.654. The most dominant estimation coefficient of competency is the dimension X2.3 (Experience) of 0.728. The most dominant coefficient of estimation of work motivation is the dimension of Y1.2 (Esteem need) and the most dominant coefficient of estimating employee performance is the dimension (Y2.2) (Out put quality) of 0.822 obtained from the calculation of the SmartPLS program. From these findings, the most dominant policy implications that can be applied to optimize performance are Accuracy, Mastery of knowledge, Cleanliness, Carefulness and Understanding of responsibility and authority.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performanc

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HERDIMAS DWI SYAHPUTRA

NPM : 194241009

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas,sesuai norma,kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021



HERDIMAS DWI SYAHPUTRA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A, Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	10
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	38
C. Kerangka Berpikir	40
D. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	45
B. Desain Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	46
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	47
E. Variabel dan Definisi Operasional	49
F. Tehnik Analisis Data	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	62
B. Analisis Infrensial	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V METODE PENELITIAN	
A. Kesimpulan	91

B. Implikasi Kebijakan	92
C. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Tabel Jadwal Penelitian	45
3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	50
3. 3. Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS.....	55
3. 4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	60
4.1 Jenis Kelamin Responden	62
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.5 Kategori Jawaban	66
4.6 Kategori Jawaban Responden	66
4.7. Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kinerja (Y).....	67
4.8 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Gaya kepemimpinan (X_1).....	68
4.9 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel kompetensi (X_2).....	70
4.10 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Motivasi kerja(Y_1)	71
4.11 Loading Factor	73
4.12 Average Variance Extracted (AVE).....	75
4.13 Discriminant Validity.....	76
4.14 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	77
4.15 R-Square.....	78
4.16 f- Square	79
4.17 Path Coefficient.....	80
4.18 Tabel Indirect Effects	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1. Kerangka Berpikir.....	43
3.1. Diagram Jalur Hubungan kausal X1, X2, ke Y1 dan Y2.....	58
4.1 Full Model.....	73
4.2 Full Model Bootstrapping t statistik.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari factor pegawai agar pegawai dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan. Peran strategis sumber daya manusia didalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. 2017). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal melalui pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak terhadap pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Sehingga peranan pemimpin untuk menggunakan wewenang dan kepemimpinannya sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wahab (2008) “Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya

manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik”.

Penelitian ini mengacu pada penelitian dari Kiswanto (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan kantor dinas kominfo surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik.

Penelitian mengacu dari Syaiyid (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, Pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah Pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi .

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja Pegawai , antara lain Suharto dan Cahyono (2015) bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Demikian juga penelitian Safwan (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi selain gaya kepemimpinan adalah kompetensi. Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Menurut Wibowo (2010), untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini mengacu pada penelitian dari Gulo (2020) dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan variabel kompetensi mampu mempengaruhi kinerja secara tidak langsung.

Berdasarkan Keputusan Walikota Palembang Nomor 67 Tahun 2001 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Daerah, tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Palembang adalah melaksanakan segala usaha dan kegiatan di bidang pendidikan sesuai dengan kebijakan yang digariskan oleh Kepala Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya.

Dinas Pendidikan Kota Palembang selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sesuai dengan target rencana strategis yang telah ditetapkan. Namun, kondisi kinerja pegawai mempengaruhi tercapainya target lembaga/ organisasi, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu Kasubag yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehubungan fenomena diatas, maka gaya kepemimpinan, dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi

Banyak permasalahan yang yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kota Palembang, misalnya dalam hal Kinerja Pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan Kota Palembang dan kinerja Pegawai mengalami penurunan yang cukup jauh jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan pegawai dalam memenuhi target pekerjaannya, Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai selama ini masih belum proporsional antara tiap jenjang jabatan, Masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup, dilihat tingkat pendidikan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya Dari pengertian tentang Kompetensi maka yang sebenarnya pada setiap orang, Kompetensi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan terKompetensi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang antara lain :

1. Kinerja Pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan Kota Palembang dan kinerja Pegawai mengalami penurunan yang cukup jauh jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
2. Pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan pegawai dalam memenuhi target pekerjaannya.
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai selama ini masih belum proporsional antara tiap jenjang jabatan.
4. Pimpinan kurang memberi motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
5. Kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan kota Palembang atas kesadaran tugas masih rendah.
6. Banyaknya Pegawai yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja.
7. Tidak adanya reward atau penghargaan khusus bagi Pegawai yang berprestasi.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
6. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
6. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu;

- (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai, Kompetensi dengan motivasi Pegawai, Gaya kepemimpinan dengan kinerja Pegawai, Kompetensi dengan kinerja Pegawai, Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Lembaga/ organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang .

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang .

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2011. *Motivasi kerja dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Alex. S. Nitisemito, 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Dewa Antaguna. 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang*. FE Unsri. Palembang
- Dharma, 2011. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Emmy Surawah Yuni, 2011. *Pengaruh Jenjang Karier dan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Sumatera Selatan*. FE Unanti. Palembang.
- Faisal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Gomes. Faustino Cardos, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, 2010. *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Griffin. 2007, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, 2012. *Organisasi dan Motivasi kerja : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta*. Bumi Aksara.
- Haryono, Siswoyo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Hodgetts, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kartono, 2014. *Organisasi dan Motivasi kerja : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta*. Bumi Aksara
- M. Sinungan 2002. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nawawi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press. .
- Notoatmojo, Soekidjo. 2008. *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, Raja Grafindo Persada*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.*
- Sarwoto, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, 2013. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi.* Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.* Yogyakarta.
- Soelaiman, Sukmalana. 2010. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja,* Universitas Tridianti Palembang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 2013. *Competence Work: Model for Superior Performance.* John Wiley and Sons, Inc.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Liberty
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Yudi Setiawan, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Cipta Kencana.* FE Unsri. Palembang