

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : DARMA
NPM : 204341010
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

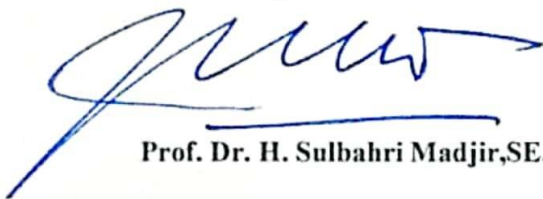
JUDUL :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Nama : DARMA
NPM : 204341010**

Menyetujui :

Palembang, 17 September 2021
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM.

Palembang, 17 September 2021
Pembimbing II



Dr. Irwan Pancasila, SE., MM.

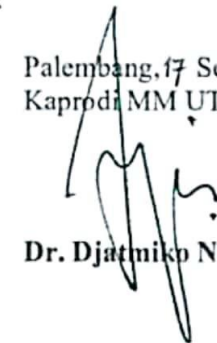
Mengetahui:

Palembang, 17 September 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mijial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, 17 September 2021
Kaprodik MM UTP,



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

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : DARMA
NPM : 204341010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :
Tangan

1. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM

Tanggal

Tanda

25/10/2021

Anggota Penguji :

2. Dr. Irwan Pancasila, SE., MM

25/10/2021

3. Dr. Nasir, MS

25/10/2021

Palembang, 25 Oktober 2021
Dekan FE UTP

Palembang, 25 Oktober 2021
Kaprodik MM



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

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DARMA**
NPM : 204341010
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

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 di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya 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, 16 Oktober 2021

Yang Menyatakan,




DARMA

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir .

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berlokasi di Jl. Merdeka KM. 4,5 Kelurahan Handayani Mulia, Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Juni sampai September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang menduduki jabatan structural dan Staff yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa *gaya kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivasi kerja* dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,968 > 1,96$). untuk *kompentensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivasi kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,811 > 1,96$). untuk variabel *gaya kepemimpinan* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *kinerja pegawai* dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($5,545 > 1,96$). sedangkan untuk variabel *kompentensi* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,779 < 1,96$). dan variabel *motivasi kerja* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* dengan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,359 < 1,96$). untuk pengaruh tidak langsung dari variabel *gaya kepemimpinan* terhadap *kinerja pegawai* yang dimediasi oleh *motivasi kerja* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana masing-masing $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($0,301 < 1,96$), dan pengaruh tidak langsung dari variabel *kompentensi* terhadap *kinerja pegawai* yang dimediasi oleh *motivasi kerja* tidak berpengaruh secara signifikan dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,386 < 1,96$). hal ini mengindikasikan bahwa variabel *gaya kepemimpinan dan kompetensi* dapat berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* akan lebih efektif apabila tidak melalui variabel moderasi berupa *motivasi kerja* diantara kedua variabel tersebut.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Competence on Work Motivation and its Impact on Employee Performance of the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

This study aims to obtain an in-depth and broader picture with empirical evidence regarding the influence of leadership style and competence on work motivation and its impact on employee performance at the Regional Development Planning Agency, Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

The place that is the object of research is the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency which is located on Jl. Merdeka KM. 4.5 Handayani Mulia Village, Talang Ubi District, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The time the author needed from data collection to the completion of this thesis was carried out for 4 months from June to September 2021.

The population in this study is a saturated sample technique (non-probability sampling) by taking all employees of the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency who occupy structural positions and staff totaling 40 people. In this study, the author uses a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique is using SEM-PLS with the help of Smart PLS Software. The results of this study indicate that there is a good correlation between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis show that leadership style has a positive and significant effect on work motivation with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,968 > 1.96$). for competence has a positive and significant effect on work motivation has a positive and significant effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.811 > 1.96$). for the leadership style variable has a significant positive effect on employee performance where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($5.545 > 1.96$). while the competence variable has no positive and significant effect on employee performance where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($1.779 < 1.96$). and work motivation variable has no positive and significant effect on employee performance with $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0.359 < 1.96$). for the indirect effect of the leadership style variable on employee performance mediated by work motivation does not have a positive and significant effect where each $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($0.301 < 1.96$), and the indirect effect of the competence variable on performance employees who are mediated by work motivation have no significant effect where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0.386 < 1.96$). This indicates that the variables of leadership style and competence can affect employee performance. It will be more effective if it is not through a moderating variable in the form of work motivation between the two variables.

Keywords: Leadership Style, Competence, Work Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-NYA Tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, M.M.M.Pd, sebagai Pembimbing I dan Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

8. Keluarga tercinta, Istri dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Teman – teman seangkatan 43 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 25 Oktober 2021

DARMA

DAFTAR ISI

I.	HALAMAN JUDUL	i
II.	HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
III.	HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
IV.	SURAT PERNYATAAN	iv
V.	ABSTRAK	v
VI.	ABSTRACT	vi
VII.	KATA PENGANTAR	vii
VIII.	DAFTAR ISI	ix
IX.	DAFTAR TABEL	xi
X.	DAFTAR GAMBAR	xii
XI.	DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I.	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi Masalah	7
	C. Pembatasan Masalah	8
	D. Perumusan Masalah	8
	E. Tujuan Penelitian	9
	F. Kegunaan Penelitian	9
II.	KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
	A. Kajian Pustaka	11
	1. Kinerja	11
	2. Gaya Kepemimpinan.....	20
	3. Kompetensi	26
	4. Motivasi Kerja	41
	B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	53

C. Kerangka Berpikir	59
D. Hipotesis Penelitian	64
III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	65
B. Desain Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel	66
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	67
E. Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional.....	70
F. Teknik Analisis Data	78
G. Uji Hipotesis Statistika	94
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisa Deskriptif	96
B. Analisis Inferensial	103
C. Pembahasan Hasil Penelitian	125
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	129
B. Implikasi Kebijakan	131
C. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	139
RIWAYAT HIDUP	165

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Capain Kinerja Tahun 2016-2020	6
Tabel 1.1.	Kelas Pendidikan dan Jabatan Pegawai	7
Tabel 2.1.	Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.....	54
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian	66
Tabel 3.2.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kinerja	73
Tabel 3.3.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 3.4.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan	77
Tabel 3.5.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	79
Tabel 3.6.	Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	81
Tabel 3.7.	Pengambilan Keputusan dalam Uji t-Statistic	96
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	98
Tabel 4.2.	Responden berdasarkan Usia	99
Tabel 4.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan	100
Tabel 4.4.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	102
Tabel 4.5.	Kategori Jawaban	103
Tabel 4.6.	Kategori Jawaban Responden	104
Tabel 4.7.	Loading Factor Model 1	107
Tabel 4.8.	Loading Factor Model 2	110
Tabel 4.9.	Loading Factor Model 3	113
Tabel 4.10.	Loading Factor Model 4	116

Tabel 4.11.	Average Variance Extracted (AVE)	117
Tabel 4.12.	Discriminant Validity	118
Tabel 4.13.	Composite Reliability dan Cronbach Alpha	119
Tabel 4.14.	R-Square	120
Tabel 4.15.	<i>f</i> -Square	121
Tabel 4.16.	Tabel Indirect Effects	122
Tabel 4.16.	Path Coeficient	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1.	Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Prilaku Kinerja Karyawan	17
Gambar	2.2.	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	44
Gambar	2.3.	Kerangka Berfikir	65
Gambar	4.1.	Grafik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	98
Gambar	4.2.	Grafik Responden berdasarkan Usia	99
Gambar	4.3.	Grafik Responden berdasarkan Pendidikan	101
Gambar	4.4.	Grafik Responden berdasarkan Lama Bekerja	102
Gambar	4.5.	Full Model setelah dikalkulasi	106
Gambar	4.6.	Full Model setelah dikalkulasi Kedua	109
Gambar	4.7.	Full Model setelah dikalkulasi Ketiga	112
Gambar	4.8.	Full Model setelah dikalkulasi Keempat.....	115
Gambar	4.9.	Full Model Bootstrapping t-Statistic	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner	139
Lampiran 2.	Data Tabulasi Jawaban Responden	144
Lampiran 3.	Full Model Setelah di Kalkulasi	150
Lampiran 4.	Loading Factor Model 1	151
Lampiran 5.	Full Model Setelah di Kalkulasi Kedua	153
Lampiran 6.	Loading Factor Model 2	154
Lampiran 7.	Full Model Setelah di Kalkulasi Ketiga	156
Lampiran 8.	Loading Factor Model 3	157
Lampiran 9.	<i>Full Model</i> setelah di Kalkulasi Keempat	159
Lampiran 10.	Loading Factor Model 4	160
Lampiran 11.	Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	161
Lampiran 12.	Tabel Discriminant Validity	161
Lampiran 13.	Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	162
Lampiran 14.	Tabel R-Square	162
Lampiran 15.	Tabel <i>f</i> -Square	162
Lampiran 16.	Tabel Indirect Effects	162
Lampiran 17.	Tabel Path Coeficient	163
Lampiran 18.	Gambar Full Model Bootstrapping t-Statistic	164

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah memerlukan perencanaan yang akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya. Perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan, untuk menghasilkan rencana - rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat. Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proses perencanaan pembangunan menuntut partisipasi seluruh *stakeholders* yang terlibat, tak terkecuali pemerintah daerah.

Pada dasarnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan daerah sangat tergantung kepada pelaku-pelaku dari pemerintahan daerah itu sendiri, dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparturnya. Oleh sebab itu pengangkatan aparatur negara termasuk penempatan, dan pengangkatan dalam jabatan harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (*the right man on the right place*) atau dalam terminologi disebut dengan kompetensi (Hasibuan, 2012:23).

Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip *profesionalisme* sesuai dengan kompetensi,

prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, dalam pendahuluan dinyatakan bahwa untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil diperlukan standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari Standar Kompetensi Teknis dan Standar Kompetensi Manajerial.

Standar Kompetensi manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 3 dinyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip salah satu diantaranya yaitu kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.

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”.

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

Menurut Sarifudin, (2015:48) Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok orang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan pegawai, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari pimpinan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi pegawai. Apabila pimpinan dapat mendorong motivasi pribadi seorang pegawai, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan organisasi, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

Winardi, (2011:1) mengemukakan bahwa Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja, sedangkan apabila motivasi pegawai yang tidak

tepat dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan organisasi.

Kristian Nugi Keran, (2012:85) mengemukakan bahwa kompetensi bersama sama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Zulia Rifda Daulay, (2014:117) bahwa kompetensi dan kinerja memiliki pengaruh positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah, (2013:78) bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah yang bergerak dalam bidang perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 209 ayat (2) huruf e dan dijabarkan pada pasal 219 ayat (1) huruf a dan pasal pasal 260 ayat (2), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut, dipertegas kembali dalam Peraturan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Nomor 6 Tahun 2016 telah ditetapkan tugas, fungsi dan kewenangan BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu melaksanakan penyusunan kebijakan daerah dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan. BAPPEDA Kabupaten PALI dalam

melaksanakan tugas tersebut memiliki fungsi melakukan analisis dan perumusan kebijakan dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan; Mengokordinasikan penyusunan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah; Pengkoordinasian dan sinkronisasi kegiatan perencanaan pembangunan baik yang bersifat vertikal (antara pusat, provinsi, dan daerah) maupun horizontal (antar daerah dan antar perangkat daerah); Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, namun demikian dikarenakan kabupaten PALI merupakan kabupaten baru maka masih kekurangan pegawai termasuk di BAPPEDA, Kompetensi Pegawainya masih rendah dikarenakan penempatan jabatan belum sesuai dengan backround pendidikan dan pengalaman yang ada serta masih ada pegawai yang belum menguasai teknologi dan informasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya hal ini dinyatakan oleh Mangkunegara, (2012:23). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja tahun 2016 – 2020

Sasaran	Indikator sasaran	Realisasi (%)				
		2016	2017	2018	2019	2020
Persentase dan Evaluasi pembangunau daerah yang berkualitas	Indikator program Pembagunan Daerah dengaa tingkat capaian hasil (outcome) 75%	94	85	100	92,55	94,50
	Kesesuaian rencana Prograrn Pembangunan dengan RPJMD	93	88,5	77,45	91,55	86,55
Peningkatan kualitas dokumen Perencanaan yang terintegrasi, efektif dan efisien	Usulan OPD yang terakomodir di dalam dokumen perencanaan	97,5	82	100	92,55	82,50
	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang di akomodir	50,5	30	26,32	22,80	23,50

Sumber : LAKIP Kabupaten PALI

Capaian Kinerja Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu sebanyak 40 orang, 20 orang diantaranya merupakan pejabat struktural dan sekretariat, hanya 20 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 OPD, sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, selain itu sarana dan prasarana kantor di BAPPEDA Kabupaten PALI belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan

yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak menggambarkan tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi untuk dapat mengetahui kinerja yang diharapkan dan dapat mengklasifikasikan berkompentensi tingkat tinggi atau berkompentensi dibawah standar / rata-rata.

Tabel 1.2
Kelas Pendidikan dan Jabatan Pegawai

NAMA/BIDANG	GELAR PENDIDIKAN	JABATAN	DIKLAT/PELATIHAN
SEKRETARIAT			
Drs. Supawi, MT.	Drs. MT	Sekretaris	Penyusunan RPJMD
Arie Yulita Wulandari, ST.	ST	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	-
Agus Triadi, S. Kom.	S. Kom	Kasubag Umum dan Kepegawaian	-
BID. PERENCANAAN PENEKNDALIAN PEMBANGUNAN			
Novita Febrianty, ST., MT.	ST., MT	Kepala Bidang	-
Habibi Riskiansyah, ST., MM.	ST.,MM	Kasubid Perencanaan Pembangunan	Penyusunan RPJMD
Choirul Azim, S. Kom	S. Kom	Kasubud Pengendalian Pembangunan	-
Rahma Piroza, SE.	SE	Kasubid Data Dan Informasi	-
BID. INFRASTRUKTUR, SDA DAN PENGEMBANGAN WILAYAH			
Ahmad Jhoni, SP., MM.	SP., MM	Kepala Bidang	Perencanaan Pembangunan Daerah (PPD)
Brisvo Diansyah M., ST.	ST	Kasubid Tata Ruang	Perencana Pertama
M. Ridwan Perdana , ST.	ST	Kasubid Infrastruktur	-
Mulya Hapenny, ST.	ST	Kasubud SDA	-
BID. EKONOMI SOSISL BUDAYA DAN PENGEMBANGAN SDM			
Darma, SE.	SE	Kepala Bidang	Penggulangan Bencana
Indra Syafrizal, ST	ST	Kasubid Ekonomi	-
Debi Agung, SE., MM	SE., MM	Kasubid Sosial Budaya	-
Desmiati, SH.	SH	Kasubid Pengembangan SDM	Penyusunan RPJMD

Sumber : Bazetting Bappeda Kab. PALI

Dari Tabel diatas dapat dilihat masih terdapat banyak kelemahan pada sumberdaya manusia Bappeda Kab. Pali terutama pada kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan yang diemban serta pada diklat / pelatihan teknis dalam peningkatan kompetensi pegawai.

Pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI dalam menyusun dokumen perencanaan sering mengalami keterlambatan, hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai, ini terlihat dari semangat dan antusias dari pegawai yang rendah serta masing-masing pegawai bekerja sendiri-sendiri tanpa kerjasama dengan pegawai yang lain.

Bertolak dari uraian permasalahan di atas, maka Peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten PALI”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI antara lain sebagai berikut :

1. Adanya kekurangan Sumber Daya Manusia / Pegawai di BAPPEDA Kabupaten PALI sehingga jabatan diisi oleh pegawai tidak berdasarkan kompetensi, background pendidikan dan pengalaman yang ada.
2. Masih terdapat pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI belum menguasai teknologi dan Informasi sehingga terhambatnya pekerjaan.
3. Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, terlihat dari capaian kinerja BAPPEDA Kabupaten PALI yang turun naik dan belum mencapai 100%.

4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan belum efektif, belum mampu memberdayakan pegawai, belum dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
5. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI yang menyebabkan keterlambatan dalam menyusun dokumen perencanaan.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan – keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas, peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten PALI.**

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?

4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk :

1. Sumbangan pemikiran bagi jajaran pimpinan di BAPPEDA Kabupaten PALI dan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki Instansi agar dapat

meningkatkan produktivitas dan Kinerja pegawai terutama yang menyangkut aspek Gaya kepemimpinan , Kompetensi dan Motivasi Kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti, akan menjadi sarana untuk mengembangkan teori dan aplikasi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep Gaya kepemimpinan , Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai.
3. Informasi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russell. (2003). *Human Resource Management*. Singapore: International Edition. McGraw-Hill Book Co.
- Covey, Stephen R. (2007). *Principle Centered Leadership*, Alih Bahasa: Julius Sanjaya, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin B. (1994). *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi revisi. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hair, J.F., et al. (2007). *Multivariate Data Analysis 6-th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Handoko, H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, S (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 2 Edisi 5. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Lohmoller, J.B. (1989). *Latent Variabel Path Modelling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, H. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M, dan Marihot Manullang. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panyarikan, Ktut Sudiri, (2006). *Motivasi dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia*, Malang: PPPG IPS.
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., and Henseler, J. (2009). *An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM*. International Journal of Research in Marketing 26 (4): 332-344.
- Riduwan. (2004), *Metode Riset*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Rigdon, E. E. (2014). *Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead*. Long Range Planning 47 (3): 161-167.
- Rivai, V. dan Basri, A.F.M. (2015). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Robet, M. dan Jackson, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarstedt, M. Ringle, C.M., Henseler, J., and Hair, J. F. (2014). *On the Emancipation of PLS-SEM: Acommentary on Rigdon*. Long Range Planning 47 (3): 154-160.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, M.S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. edisi pertama*. Lombok: Holistica.
- Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2001). *Motivasi dalam Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yensi N.A. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi*. Jurnal KependidikanTriadik (Nomor 1 Vol. 13) hlm 33-42

RIWAYAT HIDUP



DARMA , dilahirkan di Kota Kendari Propinsi Sulawesi Tenggara pada tanggal 13 Januari 1978 dari Ayah H. Darwin Noor dan Ibu Nurhayati. Sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Pada tahun 2007 menikah dengan Kusteti, dan dikarunia 3 Orang anak yaitu Kayla Putri Damayanti, Muhammad Khadafi, dan Muhammad Rifqi Fadilah .

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1990 di SDN 11 Kendari, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1993 di SMPN 1 Kendari, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1996 di SMAN 2 Kendari. Pendidikan Strata-1 di tempuh pada Universitas Haluoleo Kendari dengan mengambil Jurusan Ekonomi Manajemen lulus tahun 2001. Pada tahun 2020 ia memasuki Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2002 - 2009 bekerja sebagai staff Marketing dan Keuangan di PT. Bangun Cipta Kontraktor Cabang Palembang, Kemudian pada bulan Desember 2009 diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara, kemudian pindah kerja ke Pemerintah Kabupaten Muara Enim Propinsi Sumatera Selatan. Pada Maret 2013 diangkat sebagai Kasubag Umum Kantor Camat Penukal, selanjutnya sebagai Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kantor Kelurahan Handayani Mulya Kecamatan Talang Ubi, sebagai Kepala Seksi Pelayanan Perizinan pada Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Penukal Abab Lematang Ilir, sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Penukal Abab Lematang Ilir, dan Sekarang sebagai Kepala Bidang Ekonomi, Sosial Budaya dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.

PALI, Oktober 2021

DARMA