

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi Sebagai Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen**



**Nama : HERMAN
NPM : 245141012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN OGAN ILIR**

Nama : Herman
NPM : 245141012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 2025
Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE MS
NIDN. 02050226401

Palembang, 2025
Pembimbing II,



Dr. Djatmiko Noviaatoro, S.E, M.Si
NIDN. 0110117204

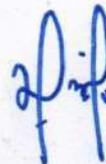
Mengetahui:

Palembang, 2025
Dekan FEB UTP,



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Palembang, 2025
Kaprod MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN. 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN OGAN ILIR**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Proposal Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Herman
NPM : 245141012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE MS
NIDN : 02050226401

Tanggal

Tanda Tangan

.....



Anggota Penguji :

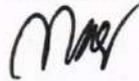
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
NIDN : 0110117204

.....



2. Dr. Nasir, SP., M.Si
NIDN : 0020077301

.....



Mengetahui:

Palembang,
Dekan FEB UTP,

2025

Palembang,
Ketua Program Studi MM,

2025



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN. 0214038501

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herman, SE
NPM : 245141012
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan 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 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 saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagianbagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksisanksi 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, Januari 2025



Herman, SE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir baik secara langsung maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 61 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. nilai R-Square variabel Motivasi sebesar 0,895 artinya variabel Motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (Y) sebesar 89,50% sedangkan sisanya sebesar 10,50% dijelaskan oleh variabel lain.. Untuk nilai R-Square Produktivitas (Z) sebesar 0.998 artinya variabel Produktivitas (Z) dapat dijelaskan oleh variabel variabel kompetensi (X1) dan Kepemimpinan (X2) sebesar 99,80% sedangkan sisanya sebesar 06,00% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the Influence of Competence and Leadership on Motivation and Its Impact on Employee Productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of Ogan Ilir Regency, both directly and indirectly, the population of this study was all Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Ogan Ilir Regency, totaling 61 Employees as research samples. Data analysis used through the PLS program. The results of this study indicate that Competence has a significant effect on motivation, Leadership has a significant effect on Motivation. Competence does not have a significant effect on Productivity, Leadership does not have a significant effect on Employee Productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of Ogan Ilir Regency and Motivation has a significant effect on Employee Productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of Ogan Ilir Regency. The R-Square value of the Motivation variable is 0.895, meaning that the Motivation variable can be explained by the Motivation variable (Y) by 89.50% while the remaining 10.50% is explained by other variables. For the R-Square value of Productivity (Z) of 0.998, meaning that the Productivity variable (Z) can be explained by the competency variables (X1) and Leadership (X2) by 99.80% while the remaining 06.00% is explained by other variables.

Keywords: Competence, Leadership, Motivation and Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti 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 Tridinanti Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS dan selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si dan selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM dan selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan proposal tesis ini.
6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

7. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir beserta staf. yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan proposal Tesis ini.
8. Istri dan anakku tercinta yang memberikan support dan masukan dan sangat berharap saya menuntaskan S2-nya
9. Teman-teman kelas malam Angkatan 51 Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
10. Saudara-saudaraku ku yang selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

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, Januari 2025

Herman

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Produktivitas.....	11
a. Pengertian Produktivitas	11
b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
d. Dimensi dan Indikator produktivitas kerja.....	15
2. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
b. Pendekatan Motivasi Kerja	18
c. Tujuan Pemberian Motivasi	19

d. Prinsip Motivasi Kerja	19
e. Dimensi dan Indikator Motivasi	20
3. Kompetensi	22
a. Pengertian Kompetensi	22
b. Karakteristik Kompetensi	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	24
d. Dimensi dan Indikator Kompetensi	27
4. Kepemimpinan	28
a. Pengertian Kepemimpinan	28
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	29
c. Fungsi Kepemimpinan	31
d. Ciri Kepemimpinan.....	32
e. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	33
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	34
C. Kerangka Berpikir	38
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	44
A. Tempat dan Waktu Penelitian	44
B. Desain Penelitian.....	45
C. Populasi, Sampel.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Instrumen Penelitian	49
G. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	49
H. Teknik Analisis Data.....	58
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	59
2. Analisis Inferensial	60
3. Analisa <i>Outer Model</i>	63

4. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	64
5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	65
I. Pengujian Hipotesis.....	68
1. Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) : <i>Path Coefficients</i> (Koefisien Jalur).....	68
2. Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	70
1. Analisis Deskriptif	70
a. Deskripsi Data Demografi Responden	70
b. Deskripsi Data Jawaban Responden	73
2. Analisis Inferensial.....	82
a. Analisis nilai <i>R-Square</i>	82
b. Analisis <i>f-Square</i> (Prediktor Variabel Laten)	83
3. Pengujian Hipotesis Statistik	83
a. Uji Hipotesis.....	83
b. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	88
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	89
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.....	89
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.....	89
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.....	90
4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.	92
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.....	93

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Implikasi	95
C. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
.1 Kerangka Berpikir.....	42
3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	31
4.1 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasi	84
4.2 <i>Full Model Bootstrapping t-statistic</i>	92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	34
3.1 Jadwal Penelitian	44
3.2 Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir	46
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktifitas	50
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	52
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	54
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	56
3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	68
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	89
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	90
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	90
4.4 Kategori Jawaban.....	92
4.5 Kategori Jawaban Responden	92
4.6 <i>Loading Factor full model</i>	94
4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	95
4.8 <i>Discriminant Validity</i>	97
4.9 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	98
4.10 <i>R-Square</i>	98
4.11 <i>f-Square</i>	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil tabulasi data

Lampiran 3. Hasil olah data

Lampiran 4. Hasil similarity turbinin (<20%)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi. (Edizal et al., 2022)

Dalam mencapai tujuannya Instansi pemerintahan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya (Febrina et al., 2023).

(Djarmiko et al., 2024) Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Pemerintah daerah semakin

menyadari pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan layanan publik. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Produktivitas kerja yang baik ditunjukkan dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan waktu seefisien mungkin. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa Pegawai bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dimilikinya, sehingga perusahaan sebagai manajemen terhadap Pegawai harus mengupayakan program-program yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh Pegawai dalam kurun waktu tertentu (Ilmi et al., 2024)).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintregasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020)

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang

mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Arief et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018)

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) di Kabupaten Ogan Ilir memegang peran penting dalam penyediaan infrastruktur, seperti jalan dan jembatan, untuk melayani masyarakat. Untuk mencapai tugas tersebut, diperlukan pegawai yang profesional dan terampil. oleh karena itu kinerja para pegawai harus lebih di perhatikan guna mencapai motivasi kerja yang berkualitas dengan menerapkan kompetensi dan kepemimpinan dan juga memperhatikan produktivitas kerja. Pencapaian motivasi kerja yang maksimal pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) tentu

dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kompetensi, kepemimpinan dan produktivitas kerja.

Permasalahan yang dihadapi di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) di Kabupaten Ogan Ilir motivasi kerja menurun disebabkan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, dan ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti jadwal. Ini disebabkan oleh kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan arahan, motivasi kepada seluruh tim untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat pegawai mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.

Fenomena rendahnya produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) di Kabupaten Ogan Ilir dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal karena belum mencapai target yang ditentukan, hal tersebut menunjukkan bahwa kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum sesuai dengan prinsip dan komitmen yang diharapkan. Dalam hal ini dapat dilihat beberapa indikasi yaitu kurangnya sosialisasi dalam penyampaian kegiatan yang ingin dicapai, keadaan lingkungan disekitar tempat kerja yang kurang mendukung, fasilitas yang kurang memadai, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir menuntut para pegawai

untuk dapat mengerti dan memahami atas pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Kompetensi yang tidak merata dan berimbang yang dimiliki oleh setiap pegawai juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir adalah dengan melalui pendidikan dan atau pelatihan kepada setiap pegawai, Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pekerjaan, minat, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai serta kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sering tidak diperhitungkan ketika akan menempatkan pegawai pada jabatan dan tugas tertentu. Pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu yang tidak memiliki kompetensi yang cukup, tentu saja akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat membuat kinerjanya juga menjadi tidak baik dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kompetensi yang belum memadai ini juga memicu rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai kinerja pegawai yang baik.

Selain kompetensi masalah rendahnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. Kepempinan masih kurang dalam menciptakan

hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Serta berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terindikasi tidak puas dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan disiplin Kerja kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir Iantara lain :

1. Rendahnya motivasi disebabkan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, dan ada pegawai yang tidak mengikuti jadwal. Ini disebabkan oleh kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan arahan, motivasi kepada seluruh tim

untuk mencapai tujuan;

2. Belum optimalnya produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal karena belum mencapai target yang ditentukan, kurangnya sosialisasi dalam penyampaian kegiatan yang ingin dicapai, keadaan lingkungan disekitar tempat kerja yang kurang mendukung, fasilitas yang kurang memadai, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Belum optimalnya Kompetensi yang tidak merata dan berimbang yang dimiliki oleh setiap pegawai juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan kompetensi dengan melalui pendidikan dan atau pelatihan kepada setiap pegawai.
4. Belum optimalnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan dianggap kurang inovatif. kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan.

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 Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.**

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kompetensi terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir
2. Kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir
3. Kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir
4. Kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir
5. Motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kompetensi dan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.
2. Sebagai sumbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir untuk lebih memperhatikan kompetensi dan kepemimpinan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga produktivitas pegawai benar-benar ditingkatkan.
3. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan

masalah kompetensi dan kepemimpinan dengan produktivitas pegawai.

- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). (Zanafa Pub).
- Arief, Meidiyustiani, & Wulandari, (2018). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengendalian Internal dan Pengalaman Auditor Internal terhadap Pendeteksian Kecurangan dengan Implementasi Tata Kelola*. Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 6 Nomor 2,
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bungin, B. 2006. *Metode Penelitian kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi Ira Rahmawati, Parwita Setya Wardhani, & Wulandari Harjanti. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang*. Stie Mahardhika Surabaya
- Djarmiko Noviantoro, Sari Sakarina, Muhammad Jaka Kesuma.(2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang, 13(2), 539–547.
- Edizal AE, Djarmiko Noviantoro, Nurizka. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang*. Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 No. 2,
- Eni Mahawati, IY. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (p.148). Medan: Yayasan Kita Menulis
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endra, TF. SS. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta* Jurnal Among Makarti Vol.14 No.2.

- Febrina Utami, Mikial, Veybitha, 2023 *,Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang* Journal Of Economic, Accounting and Management Vol. 1 No.2, , 172 -190
- Gustiawati, .(2015). *Pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja guru di SMA*. Jurnal Pendidikan Unsika,3(2), 170–187
- Ghozali,. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, N., & Zulkarnaen. (2021). *Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan*. Jurnal Inovasi Penelitian Frontiers in Neuroscience, 14(1), 1–13.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT Bumi Aksara).
- Hidayat, dkk (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tujuan dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir*. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis , 3 (2), 142-155.
- Ilmi, Ariani & Quarta,. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin*. Jurnal Psikologi, 1(4), 13.
- Irul,. (2022) *.Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden*. Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 288–305.
- Julianti, Sungkono, Maman Murya Kurnama, 2024 *Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karawang* Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024: 4698-4708
- Muliadi, M. (2019). *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja*. Tasamuh: Jurnal Studi Islam, 11(1), 87–104.
- Muzaki, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja)*. Ama NU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 3(1), 20–32.

- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nangoy, Lengkong. Uhing,. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 282–291.
- Noor Juliansyah, 2013. *Penelitian ilmu Manajemen, tinjauan filosofis dan Praktis*. Cetakan pertama Jakarta: Kencana Prenada Media Group..
- Rande, D. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Mamuju Utara*. e Jurnal Katalogis, 4 (2). 24-35
- Rivai Zainal, Veithzal S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Rusvitawati, Tinik Sugiati dan Maya Sari. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.* JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 7(1):1.
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan*. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 201–210
- Safitri, Eka., Gilang, & Alini. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* . Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), 4(1), 216–226.
- Saputra, Mulia, & Afri. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam*. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1), 20–28.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswoyo Haryono,. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Siagian, Tomy, Khair, & Hazmanan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabet.
- Surono., Simarmata., Albetris., Azizah., Pratiwi., Berlian & Hutabarat, (2023). *Analisis Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 3(3), 995–1001.
- Suzanna,(2023). *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang*. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 11(01), 018.
- Syamsudding. (2022). *Kepemimpinan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai* (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 603–612.
- Syahril, Sulthon. (2019). *Teori-teori Kepemimpinan*. Jurnal Ri'ayah, Vol.4, No.2, Hal 208-215.
- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 2(2), 203
- Yeny Rostiani. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Rosma Karawang*. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14
- Yuliana. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 17 (2) 23-35
- Waworundeng, Areros, & Rumawas, (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11(2), 2021.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press
- Wibowo, 2018. *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Edisi Kedua, Jakarta.
- Wilson Bangun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta