

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DPUPR KABUPATEN KENDAL

Cecilia Dian Sulistyoningsih

Universitas Stikubank

ceciliadiansulistyoningsih@mhs.unisbank.ac.id

Lie Liana

Universitas Stikubank

lieliana@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berada di Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Responden dalam penelitian banyaknya 80 orang yang merupakan pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Kendal. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan empat variabel, yaitu motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas CFA, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci *Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, praktik, dan elemen yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, maka diperlukan upaya yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Kemampuan pegawai ditunjukkan melalui kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan penilaian sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan, tugas, dan tanggung jawabnya dalam konteks kerja tertentu. Kinerja seorang pegawai mencerminkan sejauh mana individu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi atau departemen di mana dia bekerja. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui tiga hal, dapat diketahui apakah kinerja dari pegawai sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak. Jika tidak mencapai target perusahaan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Fadillah *et al.*, 2013). Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, Murti & Srimulyani (2013) mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai salah satunya cara pemimpin dalam memimpin pegawainya. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting karena salah satu faktor yang menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok Adiwaty (2021). Tugas utama seorang pemimpin adalah membuat keputusan. Febiningtyas & Ekaningtias (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, seseorang membutuhkan skill dan kemampuan khusus dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sunya *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi juga menjadi faktor pendorong kinerja unggul. Perusahaan akan berkembang apabila didalamnya terdapat pegawai yang berkompeten pada bidangnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Rozi *et al.* (2017) menjelaskan kompetensi menunjukkan kemampuan dan pengetahuan pegawai yang akan dipraktikkan untuk melaksanakan pekerjaan. Sartika (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Susanto & Sukoco (2019) mengemukakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal yang beralamatkan di JL. Laut No. 25 Kendal. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.

II. LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Fadillah *et al.*, 2013). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan bagi seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi menurut Fadillah *et al.* (2013) yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan sesuatu/pekerjaan, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Kepemimpinan

Adiwaty (2021) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan yaitu tindakan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Adiwaty (2021) menyimpulkan indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut mampu melihat permasalahan secara menyeluruh,

mampu menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis, mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan, mampu membuat ketertiban dan keteraturan, selalu mencoba hal baru, mendorong dan menghargai kreativitas, melayani dan berempati, melakukan persuasi dalam mencapai tujuan, membangun komitmen, mampu berkoordinasi banyak hal, mampu berkolaborasi dengan banyak pihak, memberikan bimbingan dan saran pada bawahan, menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas, mengilhami dan mengenal cara kerja, mampu merumuskan visi bersama, mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya

3. Kompetensi

Rozi *et al.* (2017) mendefinisikan kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Terdapat dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Wibowo dalam Ataunur & Ariyanto (2015) yaitu motif (kemauan untuk mencapai target kerja dan kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja), sifat (pengendalian emosi dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan), konsep diri (keyakinan pada kemampuan dan bersikap positif terhadap permasalahan), pengetahuan (pemahaman permasalahan dan penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan), dan ketrampilan (mempunyai inovasi dan mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan)

4. Kinerja Pegawai

Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sutrisno dalam Hasibuan & Bahri (2018) menjelaskan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa dimensi dan indikator yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*) yang dapat dinilai dari segi ketelitian dan kerapian kerja; kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) yang dapat diukur dari beban kerja; pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*) yang ditinjau dari keahlian yang dimiliki pegawai; kerjasama tim (*teamwork*) yang dapat dinilai dari kerjasama vertikal dan kerjasama horisontal; kreatifitas (*creativity*) yang dapat menciptakan perubahan guna perbaikan organisasi; serta inovasi (*innovation*) mampu menciptakan ide cemerlang; inisiatif (*initiative*) mampu mengambil langkah dalam menghadapi kesulitan, melakukan pekerjaan tanpa bantuan dan mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 100 pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berada di Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Namun kuesioner yang terkumpul dan dapat dianalisis sebanyak 80 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner secara individual. Metode pengumpulan data survei dengan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert 5. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan uji validitas CFA, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Berikut data deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner :

Tabel 1. Hasil Deskripsi Responden

No	Keterangan		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	43	53.8%
		Wanita	37	46.3%
2	Usia	20 – 30 tahun	55	68.8%
		31 – 40 tahun	23	28.7%
		41 – 50 tahun	2	2.5%
3	Masa Kerja	1 – 5 tahun	57	71.3%
		6 – 10 tahun	20	25%
		11 – 20 tahun	2	2.5%
		< 20 tahun	1	1.3%
4	Pendidikan	SMA	36	45%
		D3	6	7.5%
		S1	34	42.5%
		S2	4	5%
5	Golongan	Gol II	45	56.3%
		Gol III	35	43.8%

Sumber : Hasil olah data

Pada tabel 1 diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh pria sebanyak 43 responden atau 53.8%, rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 55 responden atau 68.8%, dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 57 responden atau 71.3%, pendidikan didominasi lulusan SMA dan S1 sebanyak 70 responden atau 87.5%, dengan golongan II sebanyak 45 atau 56.3%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya (X1.1)	4,21
Melakukan sesuatu/pekerjaan (X1.2)	3,94
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan (X1.3)	4,01
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya (X1.4)	3,73
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya (X1.5)	4,18
Motivasi (X1)	4,013
Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh (X2.1)	3,95
Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis (X2.2)	3,89
Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan (X2.3)	4,01
Mampu membuat ketertiban dan keteraturan (X2.4)	3,99
Selalu mencoba hal baru (X2.5)	3,85
Mendorong dan menghargai kreativitas (X2.6)	3,89
Melayani dan berempati (X2.7)	3,78

Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan (X2.8)	3,98
Membangun komitmen (X2.9)	3,99
Mampu berkoordinasi banyak hal (X2.10)	4,00
Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak (X2.11)	4,04
Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan (X2.12)	3,99
Menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas (X2.13)	3,95
Mengilhami dan mengenal cara kerja (X2.14)	3,85
Mampu merumuskan visi bersama (X2.15)	3,91
Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya (X2.16)	4,05
Kepemimpinan (X2)	3,906
Kemauan untuk mencapai target kerja (X3.1)	4,03
Kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja (X3.2)	4,21
Pengendalian emosi (X3.3)	3,64
Keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan (X3.4)	3,76
Keyakinan pada kemampuan (X3.5)	3,99
Bersikap positif terhadap permasalahan (X3.6)	3,84
Pemahaman permasalahan (X3.7)	3,83
Penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan (X3.8)	4,04
Mempunyai inovasi (X3.9)	3,99
Mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan (X3.10)	4,06
Kompetensi (X3)	3,938
Ketelitian (Y1)	3,78
Kerapian kerja (Y2)	3,93
Beban kerja (Y3)	3,68
Keahlian (Y4)	3,96
Kerjasama vertikal (Y5)	4,01
Kerjasama horisontal (Y6)	4,11
Menciptakan perubahan guna perbaikan organisasi (Y7)	3,78
Ide cemerlang (Y8)	3,68
Langkah dalam menghadapi kesulitan (Y9)	3,90
Melakukan pekerjaan tanpa bantuan (Y10)	3,83
Mengambil tahapan pertama dalam kegiatan (Y11)	3,64
Kinerja Pegawai (Y)	3,808

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,013 artinya responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel motivasi. Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,906 artinya responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel kepemimpinan. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,938 artinya responden cenderung setuju dengan item pernyataan variabel kompetensi. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,808 artinya responden cenderung setuju dengan item pernyataan variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	0,637	X1.1	0,735	Valid
		X1.2	0,805	Valid
		X1.3	0,724	Valid
		X1.4	0,494	Valid
		X1.5	0,646	Valid
Kepemimpinan (X2)	0,863	X2.1	0,714	Valid
		X2.2	0,722	Valid
		X2.3	0,762	Valid
		X2.4	0,739	Valid
		X2.5	0,615	Valid
		X2.6	0,716	Valid
		X2.7	0,686	Valid
		X2.8	0,784	Valid
		X2.9	0,810	Valid
		X2.10	0,585	Valid
		X2.11	0,627	Valid
		X2.12	0,773	Valid
		X2.13	0,716	Valid
		X2.14	0,676	Valid
		X2.15	0,700	Valid
		X2.16	0,718	Valid
Kompetensi (X3)	0,870	X3.1	0,500	Valid
		X3.2	0,623	Valid
		X3.3	0,735	Valid
		X3.4	0,836	Valid
		X3.5	0,780	Valid
		X3.6	0,872	Valid
		X3.7	0,829	Valid
		X3.8	0,652	Valid
		X3.9	0,776	Valid
		X3.10	0,699	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	Y1	0,609	Valid
		Y2	0,520	Valid
		Y3	0,766	Valid
		Y4	0,568	Valid
		Y5	0,594	Valid
		Y6	0,662	Valid
		Y7	0,762	Valid
		Y8	0,781	Valid
		Y9	0,720	Valid

		Y10	0,462	Valid
		Y11	0,515	Valid

Sumber : hasil olah data

Dari hasil uji validitas tabel 3 dapat ditunjukkan bahwa nilai KMO untuk variabel motivasi, kepemimpinan dan kompetensi memiliki nilai KMO >0,5, artinya kecukupan sampel mencukupi. Semua indikator pada variabel motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* >0,4 artinya semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,717	>0,7	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,934	>0,7	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,903	>0,7	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,852	>0,7	Reliabel

Sumber : hasil olah data

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan semua indikator pada variabel motivasi, kepemimpinan dan kompetensi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti bahwa semua indikator dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji F

Hasil uji F variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	<i>Sig</i>
Motivasi (X1)	Kinerja pegawai (Y)	40,746	0,000
Kepemimpinan (X2)			
Kompetensi (X3)			

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Adjusted R Square</i>
Motivasi (X1)	Kinerja pegawai (Y)	0,601
Kepemimpinan (X2)		
Kompetensi (X3)		

Sumber : hasil olah data

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601 atau 60,1% yang artinya variabel kinerja pegawai sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Motivasi (X1)	Kinerja pegawai (Y)	0,399	0,000
Kepemimpinan (X2)		0,341	0,001
Kompetensi (X3)		0,227	0,036

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta sebesar 0,399 yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan beta sebesar 0,341 yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan beta sebesar 0,227 yang menyatakan bahwa kompetensi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

IV. PEMBAHASAN

1. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya motivasi akan menghasilkan kinerja baik seorang pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Kendal. Pegawai yang berjenis kelamin pria dan wanita sebanyak 80 pegawai dan rata-rata berusia 20-30 tahun. Pegawai dengan usia muda lebih memiliki motivasi untuk bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan pegawai memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya di Dinas PUPR Kabupaten Kendal dan juga memiliki keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Kendal, motivasi merupakan variabel penting, dimana pegawai sangat membutuhkan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan khususnya dalam mengerjakan pekerjaan yang rumit. Sehingga pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan kreatif dalam pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunadi (2022), Arifuddin *et al.* (2023), Anwar & Abrar (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan yang baik berhasil meningkatkan kinerja pegawai yang baik di Dinas PUPR Kabupaten Kendal. Hal ini didukung dengan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kendal yang bekerja selama 1-5 tahun patuh kepada pemimpin dan dapat bekerja sama secara vertikal dan dapat dibuktikan dengan pemimpin mampu mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan, pemimpin mampu berkoordinasi banyak hal, pemimpin mampu berkolaborasi dengan banyak pihak dan pemimpin mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung kolaborasi dan meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasibuan & Bahri (2018), Febiningtyas & Ekaningtyas (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang berkompeten akan menghasilkan kinerja yang baik seorang pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dinas PUPR mempunyai pegawai dengan rata-rata pendidikan akhir yaitu SMA dan S1 yang memiliki kompetensi dalam bekerja di bidangnya. Hal ini dapat dibuktikan responden memiliki kemauan untuk mencapai target kerja, responden memiliki keyakinan pada kemampuan dan responden memiliki penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi karena mampu menghadapi tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sartika (2015), Rozi *et al.* (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah dengan SPSS maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang artinya semakin motivasi yang ada pada pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga. (2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. (3) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang artinya semakin kompetensi yang dimiliki pegawai ditingkatkan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>

- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal Bisnis*, 16(02)
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Fadillah, B., Djoko W, H., Budiarmo, A., & Id, C. C. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-9. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Journal*, 4(02), 97. <https://doi.org/10.14414/tiar.v4i02.325>
- Gunadi, A. (2022). The Effect of Motivation, Loyalty, and Competence on Employee Performance at Pharmaceutical Wholesalers in Palembang City. In *International Journal of Marketing & Human Resource Research* (Vol. 3, Issue 3).
- Hasibuan, S. M. & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).
- Rozi, F., Sulastini & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54-65
- Sunya, J., Basalamah, S., Gani, A., & Zakaria, J. (2017). The Influence of Leadership, Competency, Motivation and Organizational Culture on Employees' Job Satisfaction and Performance in Ternate City Government. *Science Arena Publications International Journal of Business Management*, 2(1), 1–11. <https://sciarena.com/storage/models/article/O03fcNDgNzordV5tPDpUPxmQzZpwMUCoBSXS0aoIARsZbG6v6z3qLbz0jteG/the-influence-of-leadership-competency-motivation-and-organizational-culture-on-employees-job-sati.pdf>
- Susanto, Y., & Sukoco (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota.