

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Herlina Dwi Astuti*, M. Zahari MS, Fakhrol Rozi Yamali

Universitas Batanghari, Jambi¹

*Correspondence: herlinadwiastuti253@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan hasil kuesioner bahwa gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan pada kategori baik. Kemudian untuk motivasi kerja pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya kompetensi pada kategori Sangat Tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi, Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

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

ABSTRACT

This research aims to enable researchers to determine the influence of democratic leadership style and work motivation on employee performance mediated by competency at the Public Works and Spatial Planning Department of East Tanjung Jabung Regency. This research uses the PLS analysis method. Based on the results of the questionnaire, the democratic leadership style is in the good category. Then for work motivation in the very high category. Furthermore, competency is in the Very High category. Meanwhile, employee performance is in the high category. Based on the research results, democratic leadership style has no significant effect on competence, work motivation has a significant and positive effect on competence, democratic leadership style has a significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, Democratic leadership style does not have a significant effect on employee performance through competence and work motivation has a significant and positive effect on employee performance through competence in the Public Works and Spatial Planning Department of East Tanjung Jabung Regency.

Keyword: *Democratic Leadership Style, Work Motivation, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap usaha untuk merealisasikan kinerja yang diinginkan, adanya beberapa faktor kinerja yaitu kepemimpinan, tingkah laku, persepsi, motivasi intrinsik, tindakan dan lain-lain. Sehubungan itu, riset ini akan menganalisis penyebab yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja. Kepemimpinan (leadership) suatu bentuk atau model yang dijalankan harus selaras dengan visi institusi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selaku atasan harusnya mesti mempunyai model dan cara menjadi pemimpin yang menyesuaikan dengan keadaan pekerja yang dinaungkannya. Kemudian, kepemimpinan demokratik juga boleh mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja di mana pekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang datang dari dalam diri (motivasi).

Perilaku pimpinan menjadi bentuk model yang harus dimiliki pada seorang atasan untuk menjadi pengarah kebijakan bagi suatu kelompok. Tanpa adanya pemimpin yang memiliki model kepemimpinan maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya Robbins & Judge dalam Bintoro & Daryanto (2017). Kepemimpinan modern menjadikan seorang pemimpin tersebut dapat memberi inspirasi kepada bawahannya dengan perkataan, idea dan tingkah laku. Manfaat adanya pemimpin agar dapat memberikan inovasi kepada pengikut mereka agar melangkaui tujuan individu bagi pekerja itu sendiri dan mempunyai keupayaan untuk mempunyai pengaruh yang kuat. Pegawai melakukan pekerjaan dengan berkolaborasi agar mencapai keperluan pegawai dan menyampaikan program kerja organisasi kepada pekerja. Jadi ia boleh memberi implikasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Eliyana et al., 2019). Berdasarkan studi relevan yang dipersembahkan oleh Tomi et al., (2021) dan Hidayah (2021) menyebutkan bahwa gaya dari pemimpin yang demokratis akan memberi dampak positif kepada kinerja pegawai.

Robbins & Judge dalam Bintoro & Daryanto (2017) mengatakan motivasi ialah salah satu faktor bagi pegawai untuk terdorong melakukan pekerjaan dengan semangat dan menjadikan pegawai memiliki keinginan kuat agar mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Jadi jika pekerja mempunyai keinginan untuk mencapai kinerja, oleh karena itu pekerja dapat bekerja secara aktif untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang harus timbul dari dalam diri pekerja sehingga pekerja ingin melakukan pekerjaan dengan penuh semangat untuk memperoleh hasil kerja secara maksimum. Organisasi bukan mengharapkan kemampuan dan kemahiran, akan tetapi yang sangat penting bagi organisasi adalah kesanggupan bekerja keras dari dalam diri untuk mendapatkan output yang optimum.

Simamora (2015) dalam bukunya menyebutkan pentingnya motivasi pekerja untuk bekerja. Pendapat ini menyatakan bahawa kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi pekerja, jika kinerja pegawai seseorang pekerja itu tinggi, seharusnya pekerja akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan menjadi sangat baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Sekiranya pekerja itu mengetahui kinerjanya tidak baik maka kemungkinan besar dia akan meningkatkan kinerjanya supaya dapat terus bekerja di tempat tersebut. Berdasarkan studi relevan yang dipersembahkan oleh Ekhsan (2019) dan Hernosa & Sidharta (2017) menyebutkan dengan adanya motivasi yang timbul dari dalam diri pekerja maka akan dapat memaksimumkan kinerja pegawai.

Pimpinan dan lingkungan kerja bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja. Kinerja Pegawai juga mempunyai hubungan dengan kompetensi, di mana kompetensi merupakan faktor yang datang dari kemampuan pekerja dalam sesuatu bidang. Kompetensi kerja yang maksimal yang dimiliki pekerja akan berdampak positif bagi kinerja, dan tahap kompetensi dalam level yang rendah maka dapat menurunkan kinerja, yang bermaksud kecekapan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan studi relevan yang dipersembahkan oleh (Mardiana et al., 2021) dan (Lianasari & Ahmadi, 2022) menyebutkan dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Riset ini menemukan permasalahan-permasalahan antara lain atasan Dinas PUPR Kabupaten Tanjung Jabung Timur periode tahun 2018-2022 telah melakukan rapat sejumlah 23 kali. Setiap pegawai mendapatkan gaji, tunjangan dan asuransi kesehatan. Namun tidak semua pegawai yang mendapatkan tunjangan pendidikan anak, insentif program kerja dan kendaraan dinas. Selama tahun 2018 sampai tahun 2022 jumlah pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 2 orang yang terdiri tahun 2018 yaitu sebanyak 1 orang pada diklat PIM IV, kemudian tahun 2021 sebanyak 1 orang yang mengikuti diklat tentang Bimtek Jalan dan Jembatan. Kemudian yang mengikuti kursus selama tahun 2018-2022 hanya sebanyak 29 orang. Kinerja Pegawai pada terus mengalami fluktuasi setiap tahunnya, dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 94,90 persen.

Adanya permasalahan yang ditemukan dalam riset ini berdasarkan data dan fakta maka saya ikut tertarik untuk meneliti lebih jauh riset ini dengan artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur”.

METODE

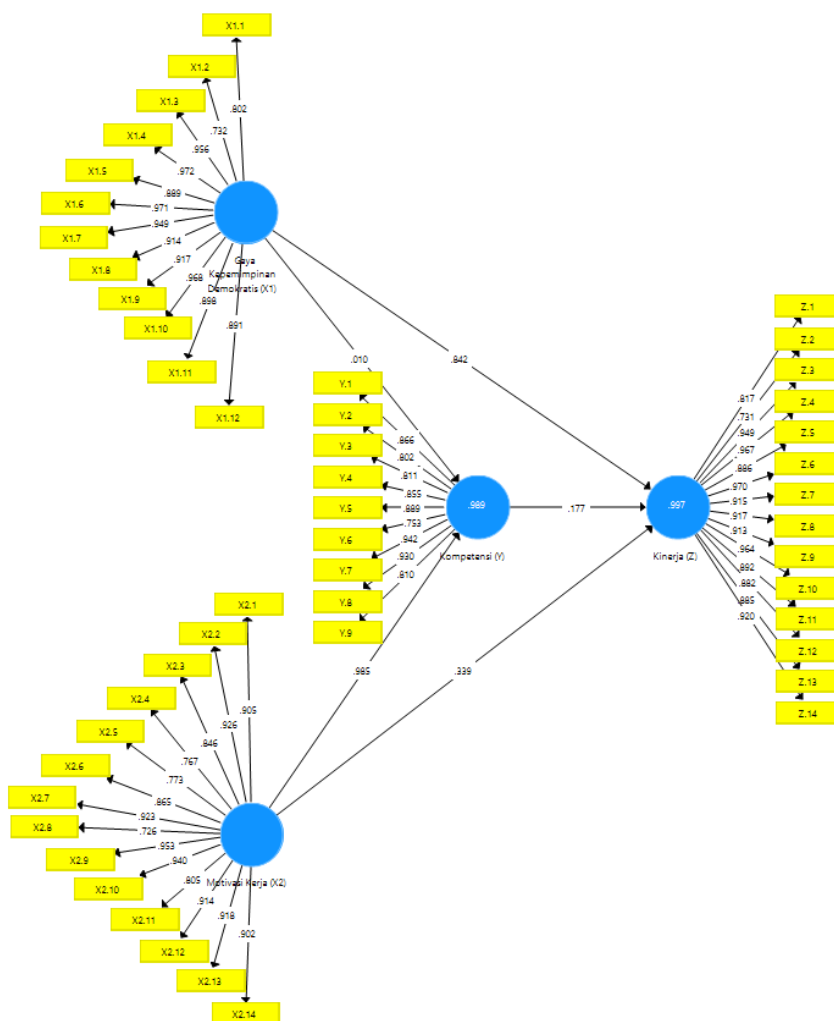
Model penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan risetnya adalah menggunakan model analisis deskriptif dan verifikatif. Sedangkan untuk menyelesaikan penelitian ini menggunakan

alat analisis verifikatif dengan metode PLS. Kenapa menggunakan alat analisis PLS? Karena penelitian ini menguji pengaruh antar variabel eksogen terhadap endogen dengan adanya mediasi (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Untuk mengetahui indikator apa saja yang dikatakan valid maka digunakan pengujian outerloading yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Dari gambar 1, menunjukkan bahwa seluruh indikator dikatakan valid karena nilai outerloading berada diatas 0,7. Sehingga tidak ada indikator yang dihapus dari variabel tersebut dan penelitian akan dilanjutkan dengan uji pada hasil AVE. Untuk mengetahui nilai AVE dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	.824	Valid
Motivasi kerja (X2)	.760	Valid
Kompetensi (Y)	.727	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	.815	Valid

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Dari hasil yang ditemukan pada nilai AVE bahwa nilai AVE yang dimiliki variabel dalam penelitian ini adalah 0,824, 0,760, 0,727 dan 0,815. Seluruh nilai tersebut berada pada nilai lebih dari 0,5, sehingga dapat dinyatakan bahwa keempat variabel penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi asumsi dari uji validitas dalam bagian validitas konvergen. Tahapan selanjutnya adalah menguji *discriminant validity* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompetensi (Y)	Kinerja (Z)
X1.1	.802	.834	.840	.817
X1.2	.732	.694	.707	.731
X1.3	.956	.915	.900	.949
X1.4	.972	.920	.905	.967
X1.5	.889	.828	.825	.886
X1.6	.971	.950	.942	.970
X1.7	.949	.934	.911	.944
X1.8	.914	.879	.884	.917
X1.9	.917	.862	.863	.913
X1.10	.968	.939	.926	.964
X1.11	.898	.796	.805	.892
X1.12	.891	.805	.810	.882
X2.1	.861	.905	.908	.885
X2.2	.896	.926	.900	.920
X2.3	.763	.846	.866	.775
X2.4	.630	.767	.802	.650
X2.5	.652	.773	.811	.670
X2.6	.852	.865	.855	.864
X2.7	.871	.923	.889	.891
X2.8	.610	.726	.753	.626
X2.9	.935	.953	.937	.940
X2.10	.951	.940	.930	.947
X2.11	.891	.805	.810	.882
X2.12	.912	.914	.886	.908
X2.13	.928	.918	.892	.927
X2.14	.795	.902	.884	.816
Y.1	.763	.846	.866	.775
Y.2	.630	.767	.802	.650
Y.3	.652	.773	.811	.670
Y.4	.852	.865	.855	.864
Y.5	.871	.923	.889	.891
Y.6	.610	.726	.753	.626
Y.7	.971	.950	.942	.970
Y.8	.951	.940	.930	.947
Y.9	.891	.805	.810	.882
Z.1	.802	.834	.840	.817
Z.2	.732	.694	.707	.731
Z.3	.956	.915	.900	.949
Z.4	.972	.920	.905	.967
Z.5	.889	.828	.825	.886
Z.6	.971	.950	.942	.970
Z.7	.900	.926	.892	.915
Z.8	.914	.879	.884	.917
Z.9	.917	.862	.863	.913
Z.10	.968	.939	.926	.964
Z.11	.898	.796	.805	.892
Z.12	.891	.805	.810	.882
Z.13	.861	.905	.908	.885
Z.14	.896	.926	.900	.920

Selanjutnya jika dilihat pada tabel diatas bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading > 0,7. Berdasarkan asumsi bahwa jika nilai cross loading > 0,7 maka untuk uji *discriminant validity* memiliki hasil yang baik dan lolos uji. Sehingga jika diselaraskan dengan hasil pada tabel 3 bahwa

setiap variabel memiliki indikator dengan *discriminant validity* yang baik. Kemudian tahapan berikutnya adalah uji composite reliability dan Cronbach Alpha yang telah tersaji pada tabel 4 :

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,982	Reliabel	0,980	Reliabel
X ₂	0,978	Reliabel	0,975	Reliabel
Y	0,960	Reliabel	0,953	Reliabel
Z	0,984	Reliabel	0,982	Reliabel

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability pada variabel X1 sebesar 0,982, kemudian X2 senilai 0,978, lalu variabel Y sejumlah 0,960 dan Z senilai 0,984. Dari keempat variabel tersebut ternyata memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji composite reliability ternyata keempat variabel ini dikatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

Selanjutnya adalah tahapan untuk mengetahui nilai estimasi R-square yang telah tersaji pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kompetensi (Y)	0,989
Kinerja Pegawai (Z)	0,997

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Dari tabel 5 diatas telah menampilkan hasil dari pada nilai R Square. Untuk nilai R Square pada variabel kompetensi senilai 0,989 atau 98,9 persen yang artinya faktor yang mempengaruhi kompetensi memiliki pengaruh yang kuat. Begitu juga dengan nilai Square pada variabel kinerja pegawai senilai 0,997 atau 99,7 persen yang artinya faktor yang mempengaruhi kinerja juga memiliki pengaruh yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Tahapan akhir dan sangat penting dalam penelitian ini adalah tahapan pengujian hipotesis yang dapat dilihat dari output *bootstrapping* yang telah tersaji dalam tabel 6.

Tabel 6. *Result for Inner Weights*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) -> Kompetensi (Y)	.010	.004	.089	.118	.906
Motivasi Kerja (X2) -> Kompetensi (Y)	.985	.991	.086	11.479	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) -> Kinerja (Z)	.842	.848	.044	19.086	.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	.339	.321	.092	3.677	.000
Kompetensi (Y) -> Kinerja (Z)	.177	.165	.085	2.096	.037
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) -> Kompetensi (Y) -> Kinerja (Z)	.002	.000	.015	.120	.904
Motivasi Kerja (X2) -> Kompetensi (Y) -> Kinerja (Z)	.174	.164	.088	1.979	.048

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Analisis I

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics gaya kepemimpinan demokratis terhadap kompetensi sebesar $0,118 < 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,906 >$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh yang signifikan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yang diuji pengaruh pada variabel kompetensi.

Analisis II

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics motivasi kerja terhadap kompetensi sebesar $11,479 > 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja yang diuji pengaruh pada variabel kompetensi.

Analisis III

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $19,086 > 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi kerja yang diuji pengaruh pada variabel Kinerja pegawai.

Analisis IV

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics Gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja pegawai sebesar $3,677 > 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel Gaya kepemimpinan demokratis yang diuji pengaruh pada variabel Kinerja pegawai.

Analisis V

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics Kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar $2,096 > 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,037 <$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi yang diuji pengaruh pada variabel Kinerja pegawai.

Analisis VI

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening sebesar $0,120 < 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,904 >$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

Analisis VII

Diperoleh dari tabel 6 yaitu nilai t statistics motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening sebesar $1,979 > 1,96$ dengan nilai P Values nya sebesar $0,048 <$ dari $0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari riset ini maka penelitian ini membuat kesimpulan yaitu Gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa total skor Gaya kepemimpinan demokratis pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel motivasi pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya gambaran variabel kompetensi menunjukkan bahwa skor kompetensi pada kategori Sangat Tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai dengan kategori tinggi. Kemudian hasil PLS menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Lalu hasil berikutnya adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi. Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai melalui kompetensi. Sedangkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dari hasil riset ini adalah seharusnya pimpinan dapat memberikan interaksi yang signifikan kepada pegawainya agar dalam menjalankan tugas pegawai dapat menimbulkan keinginan untuk meningkatkan komptensinya dan pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Kemudian motivasi menjadi bagian penting untuk emningkatkan kompetensi dan kinerja, sehingga penting adanya hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dari diri pegawai misalnya memberikan kesempatan promosi kerja kepada seluruh pegawai tanpa pilih kasih. Kemudian memberikan bonus-bonus dan penghargaan bagi pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya untuk penelitian berikutnya dibutuhkan teori-teori yang diperkuat dengan teori terbaru dan penelitian relevan yang terbaru sehingga hal ini akan memperkuat penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hernosa, & Sidharta. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3).
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54–63.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, A. Bradbury, & J. Leale (eds.); 15th ed.). Pearson Education Limited.
- Tomi, R. T., Siae, J., Winda, O., & Panjaitan, O. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bapelkes provinsi kalimantan tengah *The influence of democratic leadership style , motivation and work discipline on employee performance at bapelkes . 2(2)*, 116–128.