

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
INTEGRITAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN
KOTA PADANG**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Administrasi Publik (MAP)*



**OLEH:
NIKA SAPUTRA
20208025/2020**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas,
dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
di Kecamatan Kota Padang

Nama : Nika Saputra

TM/NIM : 2020/20208025

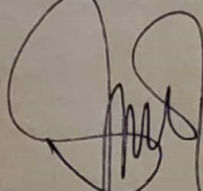
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Agustus 2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing



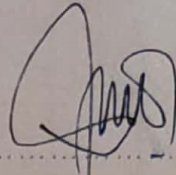
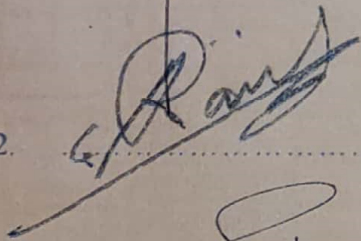
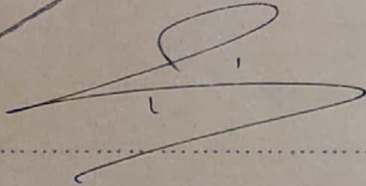
Drs. Syarifur, M.Si., Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Nika Saputra
TM/NIM : 2020/20208025
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang

Tesis ini dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 2 Agustus 2022 dan telah dinyatakan **LULUS**.

Padang, Agustus 2022

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1. 
2. Anggota	: Dr. Erianjoni, M.Si	2. 
3. Anggota	: Dr. Khairani, M.Pd	3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum
NIP. 19610218 198403 2 001

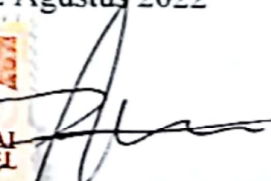
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing dan tim penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dan jelas serta dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya perolehi karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 22 Agustus 2022




NIKA SAPUTRA
NIM. 20208025

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, INTEGRITAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN KOTA PADANG

NIKA SAPUTRA

2020/20208025

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Penelitian ini dilatarbelakangi karena belum tercapainya indikator kinerja di sebagian besar kecamatan yang ada di Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti bahwa: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 3) Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perangkat kecamatan di Kota Padang; 5) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 6) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 7) Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di setiap kecamatan di Kota Padang sebanyak 761 pegawai. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 266 responden. Teknik analisis data yaitu pendekatan analisis deskriptif kuantitatif serta analisis *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM yaitu model persamaan *structural* untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Model persamaan yang dianalisis adalah model bagian luar (*outer model*), model bagian dalam (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 3) Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat kecamatan di Kota Padang; 5) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 6) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang; 7) Integritas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perangkat Kecamatan di Kota Padang.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE, INTEGRITY, AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE SUB-DISTRICT OF PADANG CITY

NIKA SAPUTRA

2020/20208025

Human resources are one of the resources that exist in a company in addition to other resources, such as capital, materials, and machines, so they become useful. This research is motivated because the performance indicators have not been achieved in most of the districts in the city of Padang. This study aims to provide evidence that: 1) To determine the effect of leadership style on the performance of sub-district employees in Padang City; 2) To determine the effect of competence on the performance of sub-district officials in Padang City; 3) To determine the effect of integrity on the performance of sub-district officials in Padang City; 4) To determine the effect of work motivation on the performance of sub-district officials in Padang City; 5) To determine the effect of leadership style on the work motivation of sub-district employees in Padang City; 6) To determine the effect of competence on the work motivation of sub-district officials in Padang City; 7) To find out the effect of integrity on the work motivation of district officials in Padang City.

The population in this study were all employees in each sub-district in Padang City, with as many as 761 employees. The sampling technique used was the purposive sampling technique, with the number of samples determined to be as many as 266 respondents. The data analysis technique is a quantitative descriptive analysis approach and partial least square structural equation modelling (PLS-SEM) analysis. PLS-SEM is a structural equation model to develop or predict an existing theory. The equation models analyzed are the outer model, the inner model, and hypothesis testing.

Based on the results of path analysis, it is known that: 1) Leadership style has a significant effect on the performance of sub-district employees in Padang City; 2) Competence has a significant effect on the performance of district officials in Padang City; 3) Integrity affects the performance of district officials in Padang City; 4) Work motivation has a significant effect on the performance of sub-district officials in Padang City; 5) Leadership style has a significant effect on the work motivation of sub-district employees in Padang City; 6) Competence has a significant effect on the work motivation of sub-district employees in Padang City; 7) Integrity has a significant effect on the work motivation of district officials in Padang City.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Competence, Integrity, Work Motivation*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, atas berkah dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang”** dapat diselesaikan. Dalam melakukan penelitian dan menyusun tesis ini, peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu sebagai ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-sebesarnya, peneliti sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak **Prof. Ganefri, Ph.D**, selaku Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memfasilitasi sarana, prasara, dan hadirnya para dosen yang berpengalaman sehingga memudahkan penulis mengikuti Pendidikan di Universitas Negeri Padang.
2. Ibu **Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum**, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik.
3. Bapak **Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D**, sebagai Kaprodi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik.
4. Bapak **Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D**, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penelitian dan penyusunan tesis ini dapat selesai.
5. Bapak **Dr. Erianjoni, M.Si**, selaku penguji I yang senantiasa memberikan dukungan dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis.
6. Bapak **Dr. Khairani, M.Pd**, selaku penguji II yang senantiasa memberikan dukungan dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Magister Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian tesis.
8. Saudara **Sari Wahyuni, S.Si., M.Si**, selaku Staf Tata Usaha Prodi Magister Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan pelayanan terbaik dan kelancaran administrasi pada peneliti dalam rangka penyelesaian tesis.

9. Para rekan mahasiswa Prodi Magister Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, khususnya angkatan 2020 yang senantiasa memberikan motivasi masukan berharga demi penyelesaian tesis ini.
10. Teristimewa Kepada Ayah, ibu tercinta yang telah memberikan Kekuatan dan dukungan, istri **Rizki Afri Mulia, S.Sos.,M.A.P** dan anak **Taufyk Habib Alhakim** yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis ini
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa penelitian dan penyusunan tesis ini belumlah sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak. Harapan peneliti semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 23 Agustus 2022

NIKA SAPUTRA
Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Gaya Kepemimpinan.....	22
3. Kompetensi	26
4. Integritas	31
5. Motivasi Kerja	35
B. Hubungan Antar Variabel	37
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja	37
2. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja.....	38
3. Hubungan Integritas Dengan Kinerja.....	39
4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja.....	40
5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.....	40
6. Hubungan Kompetensi Dengan Motivasi Kerja.....	42
7. Hubungan Integritas Dengan Motivasi Kerja.....	43
C. Penelitian Yang Relevan	45
D. Kerangka Konseptual	56
E. Hipotesis Penelitian	57

BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Metode Penelitian	59
B. Lokasi Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel	59
1. Populasi	59
2. Sampel	60
D. Definisi Operasional Pengukuran Variabel.....	62
E. Jenis dan Sumber Data	63
F. Metode dan Alat Pengumpulan Data	63
G. Instrumen Penelitian	64
H. Teknik Analisis Data.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
A. Temuan Umum	77
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
2. Gambaran Umum Responden.....	79
B. Temuan Khusus	81
1. Statistik Deskriptif	81
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
3. Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	86
4. Pengujian Hipotesis.....	93
C. Pembahasan	99
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang	99
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang.....	103
3. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang.....	106
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang.....	107
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang	110
6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang	113

7. Pengaruh Integritas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang.....	115
D. Keterbatasan Penelitian	118
BAB V PENUTUP.....	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Implikasi Hasil Penelitian	121
C. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Per Kecamatan di Kota Padang Tahun 2020.....	2
Tabel 2. Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan Januari-Desember 2020	4
Tabel 3. Data Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kota Padang Tahun 2020...	6
Tabel 4. Ringkasan Indikator Kinerja Pegawai	22
Tabel 5. Populasi Penelitian.....	60
Tabel 6. Sampel Penelitian	61
Tabel 7. Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 8. Skor Alternatif Jawaban Angket	65
Tabel 9. Ringkasan acuan validitas	71
Tabel 10. Kriteria <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	73
Tabel 11. Kecamatan di Kota Padang	78
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	79
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 16. Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval.....	81
Tabel 17. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	82
Tabel 18. Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	82
Tabel 19. Statistik Deskriptif Variabel Integritas	83
Tabel 20. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	83
Tabel 21. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	84
Tabel 22. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	85
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 24. Hasil pengujian outliers	90
Tabel 25. Rancangan Model	91
Tabel 26. Menilai goodness of fit	92
Tabel 27. Hubungan antar variabel	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	57
Gambar 2. Diagram Analisis Jalur	87
Gambar 3. Persamaan Struktural.....	88
Gambar 4. Model Fit	93
Gambar 5. Sobel Test Hipotesis 8.....	97
Gambar 7. Sobel Test Hipotesis 9.....	98
Gambar 8. Sobel Test Hipotesis 10.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	138
Lampiran 2. Tabulasi Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan	142
Lampiran 3. Tabulasi Penelitian Variabel Kompetensi.....	147
Lampiran 4. Tabulasi Penelitian Variabel Integritas.....	152
Lampiran 5. Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi Kerja	157
Lampiran 6. Tabulasi Penelitian Variabel Kinerja Pegawai.....	162
Lampiran 7. Output Deskriptif Statistik	167
Lampiran 8. Output Uji Normalitas	168
Lampiran 9. Output Uji Outliers	169
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	171
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah *output* yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam melaksanakan pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Sebuah organisasi dapat berjalan apabila terdapat beberapa unsur penting di dalamnya, yaitu sumber daya manusia, tujuan bersama, kerja sama, peralatan dan lingkungan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam keberlangsungan organisasi, melalui sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan utamanya. Sebab hanya sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lain. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya (pegawai) apabila ingin organisasinya maju dan berkembang. Pegawai yang dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasinya tentu akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang kurang

dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat menurun akibat rendahnya aktivitas di organisasinya.

Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai untuk suatu fungsi dan aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah deskripsi yang menunjukkan tingkat upaya yang diimplementasikan dalam melaksanakan rencana dan tindakan untuk menggapai sasaran organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu harus diselaraskan dengan kompetensi jabatan yang dimiliki seseorang dalam organisasi. Hal ini akan menghasilkan keserasian dan keselarasan dengan kemampuannya sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Sinambela, 2021)

Kinerja merupakan hasil atau level keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kriteria hasil kerja, tujuan atau sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. dua Aspek, yaitu kinerja pegawai (setiap orang) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yakni hasil kerja individu dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi yakni jumlah pekerjaan yang dijalankan oleh organisasi (Mulia, 2021). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Tercapainya sasaran organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dimiliki oleh pegawai yang berperan aktif dalam menggapai sasaran organisasi. Kinerja maksimal tidak dapat dicapai tanpa kedudukan pemimpin untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Berikut data capaian kinerja per Kecamatan di Kota Padang:

Tabel 1. Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Per Kecamatan di Kota Padang Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Kecamatan	Target	Realisasi	Capaian	Penilaian
1.	Meningkatnya kepuasan masyarakat	Bungus Teluk Kabung	80	75,15	93,94%	Tidak Tercapai
		Koto Tangah	90	88	97,78%	Tidak Tercapai

No	Sasaran Strategis	Kecamatan	Target	Realisasi	Capaian	Penilaian
	terhadap pelayanan kecamatan	Kuranji	84	82,15	97,80%	Tidak Tercapai
		Lubuk Begalung	80	74,01	92,51%	Tidak Tercapai
		Lubuk Kilangan	83	86	103,61%	Tercapai
		Nanggalo	90	84	93,33%	Tidak Tercapai
		Padang Barat	83	82,15	98,98%	Tidak Tercapai
		Padang Selatan	70	79,48	113,54%	Tercapai
		Padang Timur	85	83	97,65%	Tidak Tercapai
		Padang Utara	84,75	93,42	110,23%	Tercapai
		Pauh	80	77,85	97,31%	Tidak Tercapai
2.	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam Pembangunan kecamatan	Bungus Teluk Kabung	70	55	78,57%	Tidak Tercapai
		Koto Tangah	80	70	87,50%	Tidak Tercapai
		Kuranji	30	30	100,00%	Tercapai
		Lubuk Begalung	76	70	92,11%	Tidak Tercapai
		Lubuk Kilangan	20	30	150,00%	Tercapai
		Nanggalo	90	85	94,44%	Tidak Tercapai
		Padang Barat	45	45	100,00%	Tercapai
		Padang Selatan	70	76,94	109,91%	Tercapai
		Padang Timur	60	55	91,67%	Tidak Tercapai
		Padang Utara	70	60,02	85,74%	Tidak Tercapai
		Pauh	30	30	100,00%	Tercapai

Sumber: PPID Kota Padang 2020

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa terdapat 2 indikator dalam capaian indikator kinerja utama per Kecamatan di Kota Padang. Untuk indikator pertama yaitu peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dari 11 Kecamatan hanya Kecamatan Lubuk Kilangan, Padang Selatan dan Kecamatan Pauh yang mencapai target dan selebihnya target realisasi tidak tercapai yang berarti 8 Kecamatan di Kota Padang target realisasi dari indikator pertama tidak tercapai. Selanjutnya, untuk indikator yang kedua yaitu peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dari 11 Kecamatan hanya Kecamatan Kuranji, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kecamatan Padang Barat, Kecamatan Padang Selatan dan Kecamatan Pauh yang mencapai target dan selebihnya target realisasi kinerja belum tercapai.

Indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yakni ketepatan waktu. Berikut merupakan tabel rata-rata pegawai kecamatan Kota Padang jika digabungkan selama kurun waktu bulan Januari hingga Desember 2021.

Tabel 2. Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	791	45
Februari	791	30
Maret	791	31
April	791	39
Mei	791	51
Juni	791	30
Juli	791	53
Agustus	791	34
September	791	59
Oktober	791	46
November	791	38
Desember	791	48
Rata-rata		42

Sumber: PPID Kota Padang 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan Juli tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat. Hal ini menjadikan tingkat kinerja pegawai belum dikatakan baik dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, peneliti memakai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan adalah norma yang diadopsi seseorang ketika berusaha mempengaruhi orang lain. Peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi pengembangan tujuan perusahaan, mendorong pengikut untuk berperilaku dengan cara yang membantu mereka mencapai tujuan tersebut, dan mempengaruhi dan meningkatkan organisasi dan budayanya, di antara kegiatan lainnya. Suka atau tidaknya karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berdampak signifikan terhadap kondisi kerja, yang akan berkaitan dengan seberapa baik karyawan beradaptasi dengan gaya kepemimpinan tersebut. Jenis gaya kepemimpinan tertentu, di sisi lain, dapat mengakibatkan kinerja

keseluruhan yang lebih rendah. Dalam menentukan apakah suatu perusahaan akan bertahan atau tidak, kinerja merupakan faktor penting. Ketika seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, dia mencapai hasil dalam hal kualitas dan kuantitas. Kinerja SDM yang dihasilkan merupakan prestasi kerja yang baik atau kualitas kerja yang tinggi yang dicapai oleh SDM selama jangka masa tertentu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara, 2017).

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu seorang pemimpin yang mampu membaca keadaan bawahannya dan lingkungan kerjanya di samping kemampuan pribadinya. Dengan demikian, kedewasaan bawahan erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan guna menggapai kepatuhan atau pengaruh yang cukup dari bawahan. Akibatnya, pemimpin mesti sanggup menciptakan lingkungan kerja yang mendorong bawahan agar berusaha menggapai keunggulan setiap saat. Pemimpin mesti sanggup memaknai niat bawahan atau bawahannya dalam rangka meningkatkan kinerja dan tanggung jawab, serta keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja secara keseluruhan. Hasilnya adalah bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di salah satu Kecamatan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Selanjutnya, kurangnya perhatian dan pengawasan dari Camat membuat pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaannya tidak langsung dihukum, dan hal ini menumbuhkan kecemburuan pada pegawai lain, yang secara tidak langsung akan

berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja, sehingga membuat mereka merasa tidak yakin dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Selanjutnya kompetensi juga mempunyai peranan penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar serta nilai-nilai pribadi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk kelangsungan sebuah organisasi, kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya, sebab semakin tinggi kompetensi seorang pegawai/karyawan maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan semakin baik. Selanjutnya untuk data pendidikan Pegawai Negeri Sipil kecamatan Kota Padang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kota Padang Tahun 2020

No.	Kecamatan	Jumlah PNS	Pendidikan			
			SLTA	D3	S1	S2
1	Bungus Teluk Kabung	38	12	5	15	5
2	Koto Tengah	72	28	9	23	12
3	Kuranji	79	33	8	30	8
4	Lubuk Begalung	103	41	6	47	9
5	Lubuk Kilangan	53	29	3	20	1
6	Nanggalo	73	20	17	32	4
7	Padang Barat	76	24	14	36	2
8	Padang Selatan	87	34	13	31	9
9	Padang Timur	78	26	10	35	7
10	Padang Utara	68	21	16	25	6
11	Pauh	64	19	17	22	6
Jumlah Keseluruhan		791	287 36%	118 15%	316 40%	69 9%

Sumber: PPID Kota Padang 2020

Berdasarkan data yang didapatkan tabel 3 yang diketahui bahwa jumlah pegawai Kecamatan Kota Padang sejumlah 791 orang. Dari jumlah tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA sejumlah 287 orang (36%), yang berpendidikan D3 sejumlah 118 orang (15%), Strata 1 sejumlah 316 orang (40%), dan Strata 2 sejumlah 69 orang (9%). Dari hal ini dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai di Kecamatan Kota Padang yang berpendidikan rendah yaitu SLTA

dan D3, yang mana hal itu masih di bawah kualifikasi pendidikan yang banyak dibutuhkan dalam analisis jabatan, yaitu S1.

Kompetensi yang memadai sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memegang peranan yang sangat penting karena secara umum kompetensi berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan manusia untuk mengubah kondisi lingkungan alam tertentu. Pergeseran ini diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan lebih umum lagi untuk mencapai tujuan hidup. Kebutuhan dasar manusia tidak hanya mencakup kebutuhan moneter, tetapi juga tuntutan non-materi seperti kebanggaan, kepuasan kerja, dan aspek lain dari aktualisasi diri seseorang. Setiap orang, dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan, sering kali dihadapkan dengan tantangan baru yang mungkin tidak mereka duga sebelumnya, yang memungkinkan mereka berkembang sebagai hasil dari pengembangan profesional dan pengalaman hidup mereka. Adalah mungkin untuk mengamati kinerja seseorang saat mereka bekerja. (Saputra & Mulia, 2021)

Tanpa unsur kecamatan, bupati serta Walikota sebagai kepala daerah tidak bisa menjalankan roda pemerintahan dengan baik di daerah. Untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah yang baik dan optimal dalam pelayanan kepada masyarakat, maka harus ada unsur pelaksana pemerintahan yang bertanggung jawab langsung kepada bupati/Walikota dan melapor kepadanya.

Sudah menjadi kewajiban pemerintah dan LSM untuk menjalankan tugas dan pekerjaan sebagai pemerintah. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tersebut terdapat tujuan bersama untuk mencapai hasil yang baik dan memuaskan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapatkan pekerjaan yang baik berdasarkan tujuan dan kemampuan yang Anda miliki. Misalnya, seorang pegawai

yang berkarir sebagai pelopor dalam pemberian layanan pemerintah harus memiliki keterampilan dan pengetahuan khusus untuk secara positif melayani kemajuan masyarakat dan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Namun, tidak semua pegawai pemerintah memiliki kompetensi dan keterampilan yang diinginkan instansi tersebut. Hal ini antara lain disebabkan oleh tingginya jumlah pegawai yang ditempatkan pada peran yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan formal mereka, yang berdampak buruk pada kinerja mereka.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah integritas seorang aparatur sipil negara (ASN). Integritas merupakan cara berpikir atau bertindak yang mematuhi aturan dan hukum yang mengatur situasi tertentu. Integritas menuntut seorang karyawan untuk selalu bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan semua tugasnya. Adanya integritas juga mengharuskan seluruh pegawai untuk mematuhi standar teknis dan etika organisasi. Permasalahan terkait integritas pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Banyak PNS yang masih bersantai di kantor, padahal banyak pekerjaan yang harus dilakukan di kantor. Sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya integritas dalam diri pegawai. Menurut temuan studi tentang integritas karyawan yang dilakukan Rani, dkk. (2018), integritas karyawan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja pekerja akuntansi. Hal ini berbeda dengan studi yang dijalankan oleh Arini (2010), yang menemukan bahwa integritas tidak mempunyai dampak yang substansial terhadap kinerja meskipun hanya sebagian saja. Akibatnya, diharapkan integritas personel yang baik akan memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tujuannya.

Selain kompetensi dan integritas, Aspek lain yang mempengaruhi efektivitas aparatur sipil negara adalah motivasi kerja. Motivasi individu didefinisikan sebagai

kombinasi terus menerus dari kekuatan internal dan eksternal yang dimanifestasikan dalam keinginan dan minatnya. (Susanty & Baskoro, 2012). Semangat kerja orang dipicu oleh motivasi yang tepat, yang membuat mereka ingin berkolaborasi secara efektif dan berkomitmen penuh untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat menjadi penyebab atau dukungan bagi perilaku seseorang, antara lain membuat mereka mau berusaha dan antusias untuk mencapai hasil yang baik. optimal. Nelizulfa (2018) menyelidiki dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik melaksanakan penelitian di Kecamatan yang ada di Kota Padang dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kota Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah seperti:

1. Belum tercapainya realisasi indikator target kinerja.
2. Camat tidak memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya sehingga mereka tidak yakin dengan tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pimpinan sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
4. Banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan formal pegawai tersebut sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
5. Masih banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA
6. Masih terdapatnya pegawai yang datang telat masuk kantor

7. Banyak PNS yang masih bersantai saat dikantor, padahal banyak pekerjaan yang harus dikerjakan saat dikantor.
8. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan membuat kinerja pegawai menurun.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka peneliti membatasi penelitian terkait gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (eksogen) dan kinerja sebagai variabel terikat (endogen). Unit yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada perangkat di 11 kecamatan di Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berikut adalah rumusan masalah yang akan diteliti:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
3. Apakah ada pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
5. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?

7. Apakah ada pengaruh integritas terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang?
3. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.
7. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu, khususnya bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkuat kajian-kajian teori yang ada, seperti memperkuat kajian teori gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dunia birokrasi kampus atau pemerintah, sebagai bahan masukan dan dasar dalam menetapkan sebuah aturan dan strategi pengembangan gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya lingkungan pegawai se-Kecamatan di Kota Padang.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, dengan sebagai tahapan penelitian serta hasil akhir dari penelitian ini dapat memperluas cara pikir dan pandang secara empiris mengenai penerapan fungsi ilmu administrasi publik selama mengikuti proses perkuliahan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas terkait dengan pemahaman tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,244 serta nilai C.R 2,518 dan nilai probabilitas sebesar 0,012 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,292 serta nilai C.R 2,154 dan nilai probabilitas sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,308 serta nilai C.R 2,135 dan nilai probabilitas sebesar 0,033 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik integritas pegawai yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized*

regression weight memperoleh hasil sebesar 0,236 serta nilai C.R 2,315 dan nilai probabilitas sebesar 0,021 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,312 serta nilai C.R 2,629 dan nilai probabilitas sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin baik pula motivasi kerja yang dihasilkan.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,373 serta nilai C.R 2,267 dan nilai probabilitas sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang diberikan maka semakin baik pula motivasi kerja yang dihasilkan.
7. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang yang mana nilai koefisien *standardized regression weight* memperoleh hasil sebesar 0,377 serta nilai C.R 2,120 dan nilai probabilitas sebesar 0,034 ($p < 0,05$). Artinya bahwa semakin baik integritas pegawai yang diberikan maka semakin baik pula motivasi kerja yang dihasilkan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja, dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Gaya Kepemimpinan

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi gaya kepemimpinan adalah 1) Gaya Kepemimpinan autokratis, 2) Gaya Kepemimpinan Birokratis, 3) Gaya Kepemimpinan Diplomatik, 4) Gaya Kepemimpinan partisipatif dan 5) Gaya Kepemimpinan Free Rein Leade.

Peran kepemimpinan camat di Kecamatan Kota Padang dalam menumbuhkan pemahaman dan kesadaran para pegawainya sudah bagus hanya masih kurang tegas kepada pegawainya, karena ketegasan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor utama dalam hal kepemimpinan. Disamping itu, kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik, meskipun masih terlihat adanya pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau bawahan ada yang tidak sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Kompetensi Kerja.

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kompetensi. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kompetensi.

Seseorang mempunyai kompetensi baik/tinggi, jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja optimal”. Hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menempatkan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, pegawai

dapat kembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan tingkat kompetensi dan kinerjanya.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Integritas.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan integritas. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan integritas. Untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki sifat berani, jujur, membangun hubungan baik, berdaya juang, pandai mengorganisasikan diri sendiri, terencana dan teratur dengan baik.

Integritas adalah suatu usaha untuk menjadi pribadi yang utuh dan terpadu, berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas. Hal ini mengandung pengertian bahwa individu akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan cara yang telah direncanakan sebelumnya. Akibatnya, seseorang dan perusahaan tempat dia bekerja harus memiliki tingkat integritas yang tinggi. Sumber daya manusia lebih mampu memanfaatkan sumber daya lain perusahaan dan membantunya mencapai tujuannya ketika mereka memiliki kompas moral yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga integritas seseorang dapat bermanfaat bagi pimpinannya juga.

4. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam

rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Ada 5 faktor atau kunci motivasi kerja pegawai, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi. (1) Motivasi pegawai dengan membangun kepuasan. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau pegawai dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan pegawai, lalu fokus pada motivasi pegawai, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena pegawai yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik. (2) Motivasi pegawai melalui apresiasi. Memberikan apresiasi kepada pegawai sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi pegawai, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, pegawai menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi pegawai akan didapatkan melalui hasil yang alami. (3) Motivasi pegawai melalui pengakuan. Sebagian orang mampu melakukan apa pun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini bisa menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja pegawainya.

Pengakuan merupakan 'hadiah emosional' untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan pegawai di tempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi pegawai. (4) Motivasi Pegawai Melalui Inspirasi. Inspirasi terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja pegawai melalui inspirasi ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan / organisasi akan tahu ke mana akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Pastikan setiap orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan misi perusahaan atau organisasi. Sehingga hubungan antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari pegawai tercipta dengan baik. (5) Motivasi Pegawai Melalui Kompensasi. Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi pegawai melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil, motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manajer yang membangun motivasi kerja pegawai. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

5. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Peningkatan Gaya Kepemimpinan

Dengan diterimanya hipotesis kelima yakni gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan

motivasi kerja adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin untuk memotivasi orang untuk menggapai sasaran tergantung pada seberapa baik pemimpin membangun motivasi untuk setiap individu karyawan dalam organisasi. Untuk menggapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin, pemimpin berusaha untuk membujuk atau memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai dengan tujuan tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tidak tepat dan penerapannya tidak akan mendorong bawahan untuk melakukan aktivitas, sedangkan gaya kepemimpinan yang ideal dan penerapannya akan memotivasi bawahan untuk melakukan aktivitas. Tanggung jawab utama seorang pemimpin perusahaan adalah memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan dalam bentuk tenaga dan pikiran agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena tugas-tugas dalam strategi kepemimpinan memerlukan tingkat tanggung jawab yang tinggi, tidak semua orang mahir dalam menjalankan gaya kepemimpinan.

6. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Peningkatan Kompetensi

Dengan diterimanya hipotesis keenam yakni kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan kompetensi. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kompetensi. Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan, dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja, serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja, dengan mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dan motivasi memiliki hubungan

yang erat terhadap kinerja. Pengembangan karyawan yang efektif, dengan cara meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Kompetensi yang rendah juga akan memiliki pengaruh terhadap penurunan motivasi kerja, dengan kompetensi rendah karyawan tersebut akan lebih lama dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan berpengaruh pada penurunan motivasi kerja.

7. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Peningkatan Integritas

Dengan diterimanya hipotesis ketujuh yakni integritas berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan integritas. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan integritas. Keinginan dan harapan ini mempengaruhi kepribadiannya dalam menentukan berbagai sudut pandang, dan dalam beberapa kasus memandu perilaku. Integritas dapat dikatakan sebagai keselarasan yang kuat antara nilai-nilai moral yang berlaku dan tindakan nyata, dan itu menggambarkan kejujuran dan penilaian seseorang tentang benar dan salah. Integritas adalah tindakan menunjukkan bahwa seorang individu secara moral mematuhi kode etik dan aturan moral, kejujuran tanpa motif korup atau motif untuk tujuan pribadi dan dapat dipercaya. Jika dimiliki oleh seseorang, maka orang tersebut dapat dikatakan utuh, tidak terbagi, utuh, dan baik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis memberikan saran agar dapat dijadikan panduan atau acuan untuk penelitian selanjutnya, maka terdapat berapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan populasi dan sampel sebanyak 266 orang pada Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kota Padang. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar misalnya di setiap PNS dan pegawai honor yang ada di daerah lain.
2. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya menambahkan periode penelitian yang lebih panjang sehingga dapat menggali variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
3. Untuk peneliti selanjutnya semoga dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adnal, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Negeri Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of industrial, work & organizational psychology: Volume 1: Personnel psychology*. Sage.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. PPM Manajemen.
- Arbuckle, J. (1997). Amos User's Guide (Version 3.6), SPSS. Inc.: Chicago, EL.
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105–110.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Udayana University.
- Arini, T. F. (2010). Pengaruh Persepsi Auditor Internal Atas Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Surakarta: Universitas Sebelas Maret*.
- Atkinson, J. W. (1977). Motivation for achievement. *Personality Variables in Social Behavior*, 47–67.
- Bahri, S., Indra, D., Kesuma, S., Rambe, M. F., Universitas, P., Sumatera, M., Kerja, L., Kerja, L., & Pegawai, K. (2018). Pengaruh Kompetensi , Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah' Aisyiah (APPPTMA)*, 8(1), 1–11.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). The Effect of Employee Competence and Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable (Study at PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). Performance appraisal. *Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada*.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Bukhari, S. E. P., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi. *Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.