

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
KABUPATEN BANYUASIN**

**TESIS**



**NETTA INDIAN  
92224046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
KABUPATEN BANYUASIN**

**NETTA INDIAN  
92224046**



**TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada September 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Netta Indian  
NIM : 92224046  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



**Netta Indian**  
**NIM: 92224046**

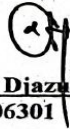
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN  
BANYUASIN**

**TESIS**

**Netta Indian**  
**92224046**

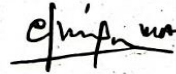
**Diterima dan Disahkan**  
**Pada Tanggal: 24 Agustus 2026**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Abid Diazali, S.E., M.M.**  
**NIDN: 0230106301**

**Pembimbing II**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0211116203**

**Mengetahui**



**Direktur Program Pascasarjana**

**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.**  
**NIDN: 0212016802**



**Ketua Program Studi**

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0229057501**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN  
BANYUASIN**

**TESIS**

**Netta Indian**  
**92224046**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal: 24 Agustus 2026**

**Ketua**

  
**Prof. Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M.**  
**NIDN: 0230106301**

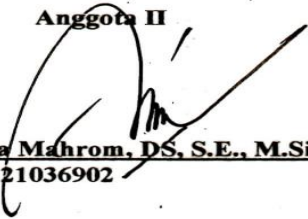
**Sekretaris**

  
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0211116203**

**Anggota I**

  
**Prof. Dr. Sri Rahayu S.E., M.M.**  
**NIDN: 0206016702**

**Anggota II**

  
**Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0221036902**

**Anggota III**

  
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0229057501**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
KABUPATEN BANYUASIN**

**Netta Indian**

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. 3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 270, sedangkan Sampel pada penelitian berjumlah 159 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda* dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. 2) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 3) ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. 4) ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP, AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING  
AGENCY OF BANYUASIN REGENCY**

**Netta India**

*The Influence of Work Motivation, Leadership, and Training on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Banyuasin Regency. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: 1) The influence of work motivation, leadership, and training on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Banyuasin Regency. 2) The influence of work motivation on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Banyuasin Regency. 3) The influence of leadership on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Banyuasin Regency. 4) The influence of training on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Banyuasin Regency. This is an associative study. The research population consists of all 270 employees, while the sample comprises 159 employees selected using the cluster sampling technique. Primary data collected via questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed was Multiple Linear Regression using the SPSS software application. The results of the study indicate that: 1) there is a significant influence of work motivation, leadership, and training on employee performance; 2) there is a significant influence of work motivation on employee performance; 3) there is a significant influence of leadership on employee performance; and 4) there is a significant influence of training on employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Leadership, Training, and Employee Performance*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

*"Try not to become a person of success, but rather try to become a person of value."*

Albert Einstein

### PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua tercinta: Alm. Usman Gumanti dan Ibu Aminati.
2. Ibu RA. Nurlina Kedua mertua tercinta:
2. Kepada Suamiku Bramantya Wibisana dan Anak – Anakku: Jeep Ihsan Muhammad dan Mysha Ayra Mecca
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

## **PRAKATA**

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada istri tercinta, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan serta pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.

7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2026

Penulis

**Netta Indian**

Nim: 92224046

## DAFTAR ISI

|                                                                              |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Halaman Sampul Luar .....</b>                                             | <b>i</b>    |
| <b>Halaman Judul.....</b>                                                    | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Pernyataan Plagiat.....</b>                                       | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Pengesahan.....</b>                                               | <b>iv</b>   |
| <b>Abstrak.....</b>                                                          | <b>v</b>    |
| <b>Motto dan Persembahan.....</b>                                            | <b>vii</b>  |
| <b>Prakata .....</b>                                                         | <b>viii</b> |
| <b>Daftar Isi .....</b>                                                      | <b>x</b>    |
| <b>Daftar Tabel .....</b>                                                    | <b>xii</b>  |
| <b>Daftar Gambar .....</b>                                                   | <b>xiii</b> |
| <b>Daftar Lampiran.....</b>                                                  | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                                     |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                              | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                                     | 10          |
| C. Tujuan Penelitian .....                                                   | 11          |
| D. Manfaat Penelitian.....                                                   | 11          |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,<br/>DAN HIPOTESIS</b>      |             |
| A. Kajian Kepustakaan .....                                                  | 13          |
| B. Kerangka Pemikiran .....                                                  | 22          |
| C. Hipotesis .....                                                           | 28          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                                             |             |
| A. Objek Penelitian .....                                                    | 29          |
| B. Metode Penelitian.....                                                    | 29          |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                                           | 30          |
| D. Populasi dan Sampel .....                                                 | 31          |
| E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan<br>Jenis Data yang Digunakan ..... | 33          |
| F. Metode Pengujian Data .....                                               | 36          |
| G. Rancangan Analisa Data.....                                               | 37          |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian .....            | 45 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... | 71 |

#### **BAB V KESIMPULAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 81 |
| B. Saran .....      | 81 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>Daftar Pustaka .....</b> | <b>83</b> |
|-----------------------------|-----------|

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>Lampiran.....</b> | <b>86</b> |
|----------------------|-----------|

## DAFTAR TABEL

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Capaian Kinerja .....                                       | 6  |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                           | 30 |
| Tabel III.2 Populasi.....                                             | 31 |
| Tabel III.3 Distribusi Sampel .....                                   | 33 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                  | 47 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....                    | 47 |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....                     | 48 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....                         | 48 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....                                     | 49 |
| Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....         | 54 |
| Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja ..... | 56 |
| Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....   | 58 |
| Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....       | 61 |
| Tabel IV.10 Uji Normalitas.....                                       | 63 |
| Tabel IV.11 Uji Linieritas Data.....                                  | 64 |
| Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas .....                               | 64 |
| Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda .....                             | 66 |
| Tabel IV.14 Uji F.....                                                | 68 |
| Tabel IV.15 Uji t.....                                                | 69 |
| Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi .....                           | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Berfikir .....                                   | 28 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 50 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 51 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... | 52 |
| Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....      | 53 |
| Gambar IV.5 Uji Heteroskedasitas .....                                | 65 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kusioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil MSI Tabulasi

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja

Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu aktivitas kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2024:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan atau organisasi itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Salah satu pembahasan penting dari sumber daya manusia adalah Kinerja.

Pentingnya kinerja kerja dapat membuat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2018: 260) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2024:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, menurut Candra (2020:13), kinerja pegawai juga dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pendidikan dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2024:160). Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Jika motivasi pegawai tinggi, seseorang lebih cenderung merasa puas karena mereka merasa memiliki tujuan dan makna dalam apa yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan semangat didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan

pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan mendengarkan saran atau masukan dari pegawai, (Trihandayani, 2023:116).

Selain itu, pelatihan juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena pelatihan dapat mendorong peningkatan kapasitas kemampuan pegawai menjadi lebih baik, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2020:149).

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihalo (2021), Achmad, dkk (2022), Nadjid (2025), Momot, dkk (2025), hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kajian penelitian serupa dilakukan oleh Sihalo (2021), Arochman & Damayanti (2022), Achmad, dkk (2022), Rahman, dkk (2023), Cahyadi, dkk (2023), Basriani (2023), Hidayattuloh (2024), Wati (2024), Nadjid (2025), Momot, dkk (2025), Wida & Suryani (2025), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2025), Simarmata, dkk (2025), hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kajian penelitian serupa dilakukan oleh Sihalohe (2021), Arochman & Damayanti (2022), Achmad, dkk (2022), Rahman, dkk (2023), Cahyadi, dkk (2023), Hidayattuloh (2024), Novita, dkk (2025), Sarima (2025), Nadjid (2025), Momot, dkk (2025), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa, dkk (2025), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kajian penelitian serupa dilakukan oleh Sihalohe (2021), Achmad, dkk (2022), Basriani (2023), Wati, dkk (2024), Desmalia, dkk (2025), Simarmata, dkk (2025), Nadjid (2025), Momot, dkk (2025), Riskal, dkk (2025), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Rusdil, dkk (2025), hasil penelitiannya menyatakan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Salah satu instansi yang harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin. peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang krusial karena instansi ini memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur daerah, seperti jalan, jembatan, irigasi serta

perumahan dan Kawasan pemukiman. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan program kerja.

Secara umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku, khususnya merujuk pada Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah serta peraturan turunan mengenai pembentukan perangkat daerah. Di tingkat daerah, pembentukan dinas ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, yang mulai diberlakukan tahun 2016. Seiring dengan penyesuaian struktur organisasi perangkat daerah secara nasional. Instansi ini memiliki tugas pokok dan fungsi dalam membantu kepala daerah melaksanakan urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum dan Penataan Ruang, meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi pembangunan infrastruktur.

Berikut ini merupakan hasil capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin tahun 2022 - 2025:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin tahun 2025**

| No                                                                                                               | Indikator                                                                                                                                                            | Satuan | Target        | Realisasi     | Capaian (%)   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|
| 1                                                                                                                | <b>Indeks Kualitas Layanan Infrastruktur</b>                                                                                                                         | %      | <b>54,51%</b> | <b>54,29%</b> | <b>99,60%</b> |
| -                                                                                                                | Tingkat Kemantapan Jalan                                                                                                                                             | %      | 48,28%        | 48,28%        | 100%          |
| -                                                                                                                | Rasio Luas Daerah Irigasi Kewenangan Kabupaten/Kota yang Dilayani oleh Jaringan Irigasi                                                                              | %      | 75,00%        | 72,66%        | 96,88%        |
| -                                                                                                                | Persentase Jumlah Rumah Tangga yang Mendapatkan Akses terhadap Air Minum melalui SPAM Jaringan Perpipaan Terlindungi terhadap Rumah Tangga di Seluruh Kabupaten/Kota | %      | 55,70%        | 55,70%        | 100%          |
| -                                                                                                                | Persentase Jumlah Rumah Tangga yang Memperoleh Layanan Pengolahan Air Limbah Domestik                                                                                | %      | 65%           | 64,50%        | 99,23%        |
| -                                                                                                                | Persentase Cakupan Drainase dalam Kondisi Baik                                                                                                                       | %      | 22%           | 22,13%        | 100,59%       |
| -                                                                                                                | Persentase Bangunan Gedung dalam Kondisi Baik                                                                                                                        | %      | 54,8%         | 56,00%        | 102,18%       |
| Rata-Rata Capaian Sasaran 1                                                                                      |                                                                                                                                                                      |        |               |               | 99,60%        |
| <b>Sasaran 2</b> : Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana serta Utilitas yang Kualitas dan Berkelanjutan |                                                                                                                                                                      |        |               |               |               |
| No                                                                                                               | Indikator                                                                                                                                                            | Satuan | Target        | Realisasi     | Capaian (%)   |
| 1.                                                                                                               | Persentase Peningkatan Perlindungan Kawasan Permukiman Rawan Banjir                                                                                                  | %      | 0,75%         | 0,74%         | 98,66%        |
| 2.                                                                                                               | Persentase Cakupan Infrastruktur Permukiman dalam Kondisi Baik                                                                                                       | %      | 0%            | 0%            | 0%            |
| 3.                                                                                                               | Persentase Penataan Bangunan dan Lingkungan                                                                                                                          | %      | 17,47%        | 17,49%        | 100,11%       |
| Rata-Rata Capaian Sasaran 2                                                                                      |                                                                                                                                                                      |        |               |               | 66,25%        |

Sumber: Laporan Kinerja Dinas PUPR Kabupaten Banyuasin, tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025, menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa indikator yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu indikator yang menunjukkan rendahnya capaian kinerja yaitu indikator Rasio Luas Daerah Irigasi Kewenangan Kabupaten/Kota yang Dilayani oleh Jaringan Irigasi juga belum mencapai target dengan realisasi sebesar 72,66% dari target 75,00%. Indikator Persentase Jumlah Rumah Tangga yang Memperoleh Layanan Pengolahan Air Limbah

Domestik juga belum mencapai target dengan realisasi sebesar 64,50% dari target 65%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian program kerja masih belum berjalan secara maksimal sehingga mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin menunjukkan bahwa pencapaian tujuan, sebagian program kerja yang telah direncanakan dalam kegiatan tahunan belum sepenuhnya terealisasi secara optimal, baik dari sisi ketepatan waktu maupun kualitas output pekerjaan. Dalam pelaksanaan di lapangan, terkadang masih dijumpai adanya ketidaksinkronan antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Kondisi ini tercermin dari ungkapan pegawai yang menyatakan bahwa *“dalam pelaksanaan pekerjaan, kami kadang masih memerlukan kejelasan prioritas, sehingga beberapa pekerjaan yang seharusnya didahulukan menjadi tertunda.”* Selain itu, terdapat penyesuaian target pada akhir periode tertentu, yang menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi masih perlu dioptimalkan.

Selanjutnya, dari indikator kompetensi, masih terdapat peluang peningkatan kemampuan teknis maupun administratif pada sebagian pegawai. Hal ini terlihat dari adanya kekeliruan dalam penyusunan laporan, pemahaman terhadap spesifikasi teknis yang belum merata, serta ketergantungan terhadap pegawai tertentu dalam menyelesaikan tugas. Ungkapan pegawai yaitu *“dalam beberapa pekerjaan teknis tertentu, kami masih memerlukan bimbingan dari*

*rekan yang lebih berpengalaman karena belum sepenuhnya mendapatkan pembekalan yang sesuai”*. Sementara itu, dari indikator motif kerja, terlihat bahwa semangat dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih bervariasi. Sebagian pegawai masih menunjukkan kecenderungan bekerja secara rutinitas tanpa diiringi dorongan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Hal ini tergambar dari pernyataan pegawai bahwa *“dalam kondisi tertentu, terutama ketika pengawasan tidak dilakukan secara langsung, ritme pekerjaan menjadi relatif lebih lambat”*.

Pada variabel motivasi kerja, fenomena dapat ditinjau dari indikator supervisi, hubungan kerja, serta pengakuan atau penghargaan. Dari aspek supervisi, pengawasan yang dilakukan oleh atasan dinilai masih dapat ditingkatkan, khususnya dalam memastikan konsistensi pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Pegawai mengungkapkan bahwa *“pengawasan biasanya dilakukan pada waktu-waktu tertentu, sehingga dalam pelaksanaan sehari-hari masih diperlukan arahan yang lebih berkelanjutan”*. Indikator hubungan kerja, interaksi antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan pada umumnya telah berjalan, namun dalam beberapa kondisi masih ditemukan kendala koordinasi yang berdampak pada efektivitas kerja tim. Hal ini tergambar dari ungkapan pegawai bahwa *“dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu, koordinasi antar tim masih perlu ditingkatkan agar tidak terjadi tumpang tindih tugas”*.

Selanjutnya, dari aspek pengakuan atau penghargaan, pegawai merasakan bahwa bentuk apresiasi terhadap kinerja masih dapat lebih

dioptimalkan. Seorang pegawai menyatakan bahwa “*apresiasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai masih belum dirasakan secara merata.*” Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem penghargaan dapat menjadi salah satu upaya dalam mendorong motivasi kerja pegawai.

Fenomena kepemimpinan yang terjadi dapat dilihat dari indikator kemampuan analisa, kemampuan mendengar, dan ketegasan pimpinan. Dari sisi kemampuan analisa, pimpinan dinilai telah berupaya dalam pengambilan keputusan, namun dalam beberapa kondisi masih diperlukan penyesuaian dengan situasi teknis di lapangan. Hal ini tercermin dari pernyataan pegawai bahwa “*dalam beberapa kebijakan, masih diperlukan penyesuaian agar lebih sesuai dengan kondisi di lapangan.*” Dari indikator kemampuan mendengar, komunikasi antara pimpinan dan bawahan pada dasarnya telah berjalan, namun masih terdapat harapan agar aspirasi pegawai dapat lebih diakomodasi. Pegawai menyatakan bahwa “*masukan yang disampaikan diharapkan dapat lebih ditindaklanjuti untuk perbaikan ke depan*”. Sementara itu, dari indikator ketegasan, penerapan aturan organisasi telah berjalan, namun konsistensi dalam penegakan disiplin masih dapat ditingkatkan. Hal ini terlihat dari adanya persepsi pegawai bahwa “*penerapan sanksi terhadap pelanggaran belum sepenuhnya dilakukan secara konsisten*”.

Fenomena variabel pelatihan yang terjadi dapat dilihat dari indikator instruktur, materi, dan metode pelatihan. Dari aspek instruktur, pelatihan yang dilaksanakan dinilai masih dapat ditingkatkan kualitasnya, terutama dalam menghadirkan instruktur yang memiliki pengalaman praktis yang relevan.

Pegawai menyatakan bahwa *“pelatihan akan lebih efektif apabila disampaikan oleh instruktur yang memiliki pengalaman langsung di bidang pekerjaan.”*

Dari indikator materi pelatihan, materi yang diberikan pada umumnya telah mendukung pengembangan pegawai, namun masih diperlukan penyesuaian agar lebih spesifik dengan kebutuhan pekerjaan teknis. Hal ini terlihat dari ungkapan bahwa *“materi pelatihan diharapkan lebih disesuaikan dengan kondisi pekerjaan di lapangan.”* Sementara itu, dari indikator metode pelatihan, metode yang digunakan masih cenderung bersifat konvensional, sehingga efektivitas pembelajaran belum optimal. Pegawai mengungkapkan bahwa *“metode pelatihan akan lebih menarik apabila dilakukan secara interaktif dan aplikatif.”*

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin?

3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa

menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Banyuasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan serta menjadi pertimbangan dalam memberikan kontribusi dan saran perbaikan dan meningkatkan kinerja.

### b. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain

Penelitian ini juga diharapkan untuk instansi atau organisasi perangkat daerah (OPD) lain sebagai acuan guna meningkatkan dan memperhatikan kinerja untuk mencapai tujuan instansi.

### c. Bagi Instansi Akademik

Sebagai informasi dan referensi bagi kajian mahasiswa dan dosen dalam melakukan penelitian lebih lanjut.



### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Sjarlis, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Nobel Manajemen Review*, 293 - 307 Vol 3 (2).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanaf Publishing.
- Annisa, N., Qomarius, I., Marbawi, & Sullaida. (2025). The Leadership, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the PUPR Dapartement of Bireuen Distrikt. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 9053 - 9058 Vol 2 (5).
- Arichman, M., & Damayanti, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Lattas Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 102 - 111 Vol 3 (2).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 181 - 190 Vol 4 (1).
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Cahyadi, D., Latif, I. N., & Heriyanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 - 10 Vol 1 (1).
- Candera, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanaf Publishing.
- Desmalia, Wahid, D., & Herawati. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 12 - 21 Vol 3 (2).
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hartatik, & Indah, P. (2024). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

- Hidayattuloh, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi di BPSDM Kementrian PUPR Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 215 - 220 VOL 4 (2).
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Momot, F. O., Akbar, M. A., Mustajab, A., Irawan, A., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *Economics and Digital Business Review*, 1576 - 1593 Vol 6 (2).
- Nadjid, A. R., Karnadi, & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 3041 - 3063 Vol 4 (12).
- Novita, E., Yanti, N., & Yulianty, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 172 - 184 Vol 2 (2).
- Priansa, D. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, Hernawan, & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja ASN Dinas PUPR Kabupaten Majene. *Sparkling Journal of Management*, 559 - 572 Vol 1 (5).
- Riskal, Hutami, L., & Mubaraq, A. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada DINAS PUPR Kabupaten Muna. *Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 400 - 410 Vol 2 (2).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdil, Yuliasri, & Zuripal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 72 - 84 Vol 2 (2).

- Sarima, L., Batti, E., Mustamu, N., Aronggaer, I. S., & Irwan, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 158 - 166 Vol 7 (2).
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Niagawan*, 120 - 129 vol 10 (2).
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, A., Sitorus, S. A., & Purba, E. F. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di BPSDM Sumatera utara. *Journal Management & financial Reporting*, 1148 - 1167 Vol 3 (3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114–120
- Wati, D. S., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementrian PUPR. *Jurnal Media Akademik*, 1 - 27 Vol 2 (7).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 61 - 66 Vol 1 (2).
- Winardi. (2024). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.