

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh :
MITHA AMELIA
21.11.160

ABSTRACT

Mitha Amelia, 2025, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, pembimbing utama (I) Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I dan pembimbing pendamping (II) Hj. Citra Iasha, S.Psi., M.Si

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja ASN, karena mereka merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis bukan hanya memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil dan dapat meningkatkan kinerja kerja .

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, kuesioner, Studi Pustaka dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji statistik terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Hipotesis (Uji t), Regresi Linier Sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian didapat dari uji t dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, artinya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian dari hasil persamaan regresi $Y = 15.489 + 0.526 X$ menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya hasil dari koefisien determinasi didapatkan Nilai R sebesar 0,556 menunjukkan bahwa 0,556 variasi dalam Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai. Sementara itu, 44,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja pegawai.

A. Pendahuluan

satu tujuan utama Pemerintah dalam rangka

1. Latar Belakang

menurunkan tingkat kemiskinan dan

Pertumbuhan ekonomi dan
penciptaan lapangan kerja merupakan salah

pengangguran yang saat ini cukup signifikan
terjadi di berbagai provinsi, lapangan kerja

yang terbatas menjadi polemik masyarakat. Pemerintah memiliki tugas untuk dapat membangun industri mikro sebagai salah satu strategi dalam memerangi tingkat kemiskinan dan pengangguran yang cukup tinggi.

Dinas Perindustrian memiliki tugas dan fungsi dalam perkembangan wilayah dan tingkat perekonomian. Secara umum Dinas Perindustrian terbagi dalam 4 bidang yaitu bidang perindustrian, bidang pengembangan perdagangan, bidang sarana perdagangan dan sekretariat. Bidang pengembangan perdagangan terbagi menjadi beberapa bidang yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengawasan perdagangan dan distribusi barang, metrologi, pembinaan usaha perdagangan dan pengembangan ekspor, pembinaan dan pemberdayaan Pedagang Kaki Lima. Seksi pembinaan usaha perdagangan dan pengembangan ekspor mempunyai tugas salah satunya yaitu memfasilitasi dan membina pelaku UKM (Usaha Kecil Menengah) untuk memasarkan produknya dan dikembangkan serta dapat dikenal oleh masyarakat baik dalam negeri maupun luar negeri (kemenperin.go.id).

Dinas Perindustrian merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri. Pengembangan sektor industri secara intensif diarahkan untuk menumbuhkembangkan industri dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Dalam dinas perindustrian penting melihat gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Nikmat (2022:42). Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan maternalistik, kepemimpinan militeristik, kepemimpinan eksekutif, kepemimpinan laissez faire, kepemimpinan populistis, kepemimpinan otokratis, dan kepemimpinan demokratis, menurut Sutrisno (2020:222), dari jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada maka peneliti memilih kepemimpinan

demokratis, berikut ini akan diuraikan Kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting, dalam gaya kepemimpinan ini setiap anggota kelompok memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama, menurut Robbins (2016:149). Adapun beberapa cara menerapkan gaya kepemimpinan demokratis pada Dinas Perindustrian Sumatra Selatan seperti komunikasi terbuka, partisipasi aktif, pendengaran aktif, pemecahan masalah secara kolaboratif, pembuatan keputusan bersama.

Karakteristik pemimpin demokratis adalah kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan organisasi pada peran dan porsi yang tepat, lebih luas dijelaskan kemampuan tersebut erat kaitannya dengan kecerdikan seseorang dalam menempatkan diri berada di tengah, tidak condong ke kiri atau ke kanan dan tidak membawa hal-hal pribadi ke dalam urusan pekerjaan yang menuntut profesionalitas tinggi, menurut Thoha (2018:50). Gaya kepemimpinan demokratis mampu mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai

kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan, menurut Veithzal (2014:12). Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat, karena membutuhkan pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya, sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan bersifat korektif dan edukatif, pemimpin juga mengkoordinasikan semua pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik, kepemimpinan yang demokratis ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif para anggota kelompok, menurut Sagala (2013:42). Faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan demokratis yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, berikut ini akan dijelaskan kinerja pegawai.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, menurut Dulbert (2014:13).

Efektivitas kepemimpinan demokratis merupakan hal penting dalam mencapai kinerja, sebab kepemimpinan demokratis yang efektif akan mampu memberikan pengarahan secara baik pada semua pekerjaan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebab tanpa kepemimpinan demokratis, akan menyebabkan terjadinya hubungan diantara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah, kondisi akan dapat berdampak pada suatu kondisi dimana seorang karyawan hanya akan berfokus pada pencapaian tujuan pribadinya, sehingga akan berpengaruh terhadap instansi yaitu berupa hasil yang diperoleh tidak akan sesuai dengan tujuan atau sasaran instansi yang sudah ditetapkan, menurut Martin & Llusar (2018:112)

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryanti Radjab (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan

variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. Dan Habsi (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Setelah Penyederhanaan Organisasi di Bps Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian diatas dapat diketahui gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Gaya Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong partisipasi dan diskusi. Gaya kepemimpinan ini juga dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, menurut Hasibuan (2017:216).

Kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan instansi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang

mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan demokratis, menurut Rupini, Wati & Gunawan (2018:116).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ukuran kinerja pegawai menitikberatkan pada aspek kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian hasil pekerjaan, dan biaya. Indikator kinerja tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan menyangkut tata kelola kepegawaian. Pelaksanaan tugas pemerintahan dalam hal tata kelola kepegawaian berorientasi pada pelayanan dan tata kelola sumber daya manusia ASN itu sendiri, seperti pelayanan kenaikan pangkat, pensiun, mutasi jabatan, penghargaan, kesejahteraan dan sebagainya sesuai kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah di tingkat pusat maupun daerah. Baik buruknya kinerja pelayanan kepegawaian akan membawa dampak secara langsung terhadap pelayanan kepada publik. Hal ini terjadi karena jenjang karir, kepangkatan, dan mutasi kepegawaian ASN berimplikasi terhadap besaran penghasilan

yang akan diterima sesuai dengan pelaksanaan tugas masing-masing ASN.

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 2610 Palembang Kode Pos 30139, Dinas Perindustrian adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri. Pengembangan sektor industri secara intensif diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta perlindungan bagi konsumen. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan memiliki pemimpin yang bersifat demokratis yaitu seperti pemimpin yang menekankan pada partisipasi dan kerja sama antara pemimpin dan bawahan. Adapun pemimpin Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan memfasilitasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Agustus 2024 yang dilakukan di Dinas Perindustrian Sumatra Selatan melalui pengamatan mata atau kepegawaian dilakukan dengan wawancara langsung

diketahui masih ada permasalahan seperti pimpinan yang kurang memahami pegawai, kurang adanya komunikasi antara pemimpin dan pegawai sehingga pegawai kurang merasa nyaman saat bekerja, hal ini menjadi perhatian bagi pimpinan agar bisa berkomunikasi dengan baik kepada pegawai, jika terjadi permasalahan kerja yang dihadapi pegawai, maka pimpinan dan pegawai bisa bersama-sama mengatasi masalah tersebut dan dicari solusinya agar dapat mencapai kinerja kerja yang lebih baik lagi. Dengan komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai maka resiko kerja akan dapat diperkecil.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?”

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Instansi.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

B. Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins (2016:149) “Gaya demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan”

“Kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis” menurut, Kartono (2016:86).

Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pemimpin yang melibatkan karyawan secara sukarela dalam membuat keputusan, pembuatan rencana-rencana, serta memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan kritik dan saran yang bisa di pertanggungjawabkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis dibagi kedalam indikator, menurut Rivai (2018: 53) sebagai berikut:

1. Keputusan dibuat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat dengan bawahan untuk membuat keputusan secara bersama-sama. Jadi setiap rencana yang di buat oleh pemimpin tidak luput dengan musyawarah pengambilan keputusan yang di buat secara bersama-sama.
2. Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis bersedia mengakui keahlian karyawan dalam masing-masing bidangnya. Artinya pemimpin menghargai keahlian yang dimiliki karyawan dan menempatkan

pekerjaan karyawan sesuai dengan bidangnya.

3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya. Menerima kritik dan saran dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Dengan demikian maka pemimpin dapat belajar dari kesalahan sebelumnya. Jadi karyawan bebas untuk memberi saran dan kritik untuk pemimpin, guna untuk memperbaiki cara pemimpin memimpin organisasi.
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin mampu bekerja sama atau terlibat langsung dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Artinya pemimpin tidak sungkan untuk terjun langsung bekerjasama dengan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ukuran kinerja pegawai menitikberatkan pada aspek kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian hasil pekerjaan, dan biaya. Indikator kinerja tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN dalam

melaksanakan tugas pemerintahan menyangkut tata kelola kepegawaian. Pelaksanaan tugas pemerintahan dalam hal tata kelola kepegawaian berorientasi pada pelayanan dan tata kelola sumber daya manusia ASN itu sendiri, seperti pelayanan kenaikan pangkat, pensiun, mutasi jabatan, penghargaan, kesejahteraan dan sebagainya sesuai kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah di tingkat pusat maupun daerah. Baik buruknya kinerja pelayanan kepegawaian akan membawa dampak secara langsung terhadap pelayanan kepada publik. Hal ini terjadi karena jenjang karir, kepangkatan, dan mutasi kepegawaian ASN berimplikasi terhadap besaran penghasilan yang akan diterima sesuai dengan pelaksanaan tugas masing-masing ASN.

Menurut Sutrisno (2017:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berdasarkan paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Kinerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ukuran kinerja pegawai menitikberatkan pada aspek:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kecepatan Penyelesaian
4. Biaya.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah hasil akhir dari penelitian yang menjelaskan secara

keseluruhan. Kesimpulan ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang didasarkan pada data.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 32 Orang..

3. Sampel

Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh, teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan..

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menguraikan fenomena, peristiwa, atau variabel secara sistematis dan faktual dengan menggunakan data berupa angka/statistik.

Kuisisioner adalah suatu alat atau instrumen penelitian yang berupa

serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden. Dalam penelitian ini kuisisioner

Karakteristik responden

yang dibagikan ke Dinas Perindustrian Sumatera Selatan pada awal bulan april sebanyak 32 kuisisioner dan kembali lengkap 32. Maka kuisisioner yang diolah sebanyak 32

Tabel 1
Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	11	34%
2	Laki-laki	21	66%
Jumlah		32	100%

Tabel 2
Krakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	10	31%
2	31-40 Tahun	12	38%
3	41-50 Tahun	7	22%
4	>50 tahun	3	9%
Jumlah		32	100%

Tabel 3
Krakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S2	4	13%
2	S1	25	78%
3	DIII	3	9%
Jumlah		32	100%

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	3	9%
2	2-5 Tahun	14	44%
3	>5 Tahun	15	47%
Jumlah		32	100%

Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.867	0.339	Valid
Pernyataan 2	0.723	0.339	Valid
Pernyataan 3	0.844	0.339	Valid
Pernyataan 4	0.654	0.339	Valid
Pernyataan 5	0.391	0.339	Valid
Pernyataan 6	0.575	0.339	Valid
Pernyataan 7	0.825	0.339	Valid
Pernyataan 8	0.501	0.339	Valid
Pernyataan 9	0.581	0.339	Valid
Pernyataan 10	0.732	0.339	Valid

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.449	0.339	Valid
Pernyataan 2	0.437	0.339	Valid
Pernyataan 3	0.777	0.339	Valid
Pernyataan 4	0.682	0.339	Valid
Pernyataan 5	0.812	0.339	Valid
Pernyataan 6	0.819	0.339	Valid
Pernyataan 7	0.784	0.339	Valid
Pernyataan 8	0.556	0.339	Valid
Pernyataan 9	0.726	0.339	Valid
Pernyataan 10	0.437	0.339	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai (r_{hitung}) harus lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka data dinyatakan valid, maka didapat r_{tabel} sebesar 0.339, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hail Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,863	0,70 – 0,89	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,860	0,70 – 0,89	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's berada pada 0,70 – 0,89 yang berarti pertanyaan gaya kepemimpinan

Uji normalitas

Tabel 8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.9687500
	Std. Deviation	3.19137383
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.110
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

0.339 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

demokratis dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Berdasarkan tabel 8 didapatkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smimov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,200

Uji Hipotesis (Uji t)

maka adapat disimpulkan normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas dengan angka atau nilai $0,200 > 0,050$

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.489	4.316		3.589	.001
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.526	.144	.556	3.660	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai sig dari tabel 33 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh secara persial dengan variabel

Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.489	4.316		3.589	.001
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.526	.144	.556	3.660	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 15.489 + 0.526 X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (α) sebesar 15.489. Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau =

0, maka Kinerja Pegawai sebesar 15.489

2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) bernilai positif sebesar 0.526 atau 52,6%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.286	4.855

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap kinerja pegawai (Y), didapatkan Nilai R sebesar 0,556 menunjukkan bahwa 55,6% variasi dalam Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai. Sementara itu, 44,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kinerja Pegawai yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya

Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Kuesioner tersebut digunakan untuk menganalisis dua variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dan kinerja pegawai (Y). Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 24 untuk mengetahui hasil penelitian. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) diukur dengan empat indikator yaitu Keputusan di

buat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengarkan saran, kritik dari bawahannya dan melakukan kerjasama dengan bawahannya dan kinerja pegawai (Y) diukur dengan empat indikator yaitu

kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian dan biaya. Berdasarkan analisis data dari indikator variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) ringkasannya dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12
Tanggapan Responden tentang
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)

No	Indikator	Skor Total
1	Keputusan di buat bersama	279
2	Menghargai potensi setiap bawahannya	280
3	Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya	188
4	Melakukan kerjasama dengan bawahannya	195
Total Skor Keseluruhan		942

Berdasarkan Tabel diatas, secara keseluruhan terlihat indikator Menghargai potensi setiap bawahannya memperoleh skor total tertinggi yaitu 280. Hal ini terlihat sebanyak 59,4% pegawai menjawab sering dan 9,4% pegawai menjawab jarang dengan pimpinan selalu mengikutsertakan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, perolehan skor yang tinggi pada indikator menghargai potensi setiap bawahannya membuktikan bahwa sikap menghargai potensi setiap bawahannya dari pimpinan perusahaan sangat penting karena menghargai potensi setiap bawahan merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Dengan memberikan ruang bagi

pegawai untuk berkembang sesuai potensi mereka, rasa percaya diri dan motivasi kerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Perolehan skor yang tinggi pada indikator Menghargai potensi setiap bawahannya membuktikan bahwa seorang pimpinan yang menghargai potensi setiap bawahannya akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan saling mendukung. Sementara itu pada indikator mendengarkan saran, kritik dari bawahannya memiliki skor terendah yaitu 188 hal ini bukan mengacu pada hal negatif melainkan menunjukkan bahwa pemimpin yang kurang mendengarkan saran, kritik dari bawahannya dapat menciptakan jarak komunikasi yang signifikan dalam

lingkungan kerja. Bawahan akan merasa pendapatnya tidak dihargai, yang pada akhirnya menurunkan kinerja kerja pegawai.

Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai (Y) dapat diukur dengan empat

indikator yaitu kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian dan biaya. Berdasarkan analisis data dari empat indikator kinerja pegawai (Y), ringkasannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Tanggapan Responden tentang
Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor Total
1	Kuantitas	215
2	Kualitas	199
3	Kecepatan penyelesaian	295
4	Biaya	282
Total skor keseluruhan		991

Berdasarkan Tabel diatas, secara keseluruhan terlihat indikator Kecepatan penyelesaian memperoleh skor total tertinggi yaitu 295. Hal ini terlihat sebanyak 50% pegawai menjawab sering dan 12,5% pegawai menjawab jarang dengan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, perolehan skor yang tinggi pada indikator Kecepatan Penyelesaian membuktikan bahwa kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan merupakan salah satu indikator utama dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Perolehan skor yang tinggi pada indikator kecepatan penyelesaian membuktikan bahwa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu aspek

penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena hal ini berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan menyelesaikan tugas secara cepat namun tetap akurat, karyawan dapat membantu perusahaan memenuhi target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan, serta meningkatkan kepercayaan atasan dan rekan kerja. Sementara itu pada indikator Kualitas memiliki skor terendah yaitu 199 hal ini bukan mengacu pada hal negatif melainkan menunjukkan bahwa penurunan kualitas kerja karyawan dapat memberikan dampak serius terhadap upaya peningkatan kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

demokratis secara langsung diikuti oleh kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari koefisien regresi positif sebesar 0.526 atau 52,6%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rosiana Natalia Djunaed (2018) menyimpulkan bahwa nilai signifikan yang didapatkan dari uji $F < 0,05$ dan uji $t < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) didalam bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014.

E. Simpulan Dan Saran

1) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hasil ini didapat dari uji t dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, artinya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap variabel Peningkatan Kinerja. Kemudian dari hasil persamaan regresi $Y = 15.489 + 0.526 X$ dan Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) bernilai positif sebesar 0.526 atau 52,6%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya hasil dari koefisien determinasi didapatkan Nilai R sebesar 0,556 menunjukkan bahwa 55,6% berdistribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, 44,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada Dinas

Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan pada partisipasi aktif seluruh pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana setiap pendapat dan masukan dihargai, serta mendorong kolaborasi lintas bidang dalam menyusun program kerja dan menyelesaikan

permasalahan. Melalui pendekatan ini, pegawai akan merasa lebih dihargai, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan demokratis yang dilandasi komunikasi dua arah, transparansi, dan kepercayaan juga dapat memperkuat solidaritas tim serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif di lingkungan dinas.

F. DAFTAR PUSTAKA

Banuyekti, W. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Pembangunan Jakarta: Sosio e-Kons*, 16(3).

Darmadi. 2013. *Enam dimensi Administrasi Public*. Jogjakarta : Gava Media.

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, 3(3), 400-408.

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Fahmi. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Hamali. 2016. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herlambang, M. A. T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri*. Journal of Economic and Management (JECMA), 5(1), 104-115.

Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa*. Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(1), 287-297.

Kuncoro. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : STIALAN.

Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.

Sedarmayanti. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. ALFABETA

Sutrisno. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. ALFABETA.

Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. STIA. Satya Negara Palembang.

Veitzhal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 540-552.