

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN SUMATERA SELATAN

**Oleh :
ARINDAH SHABRINA
21.11.018**

ABSTRACT

ARINDAH SHABRINA, 2025, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Jurusan Administrasi Negara Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang, pembimbing utama (I) Hendriyenti, S.Ag.,M.Pd.I dan pembimbing pendamping (II) Drs. Junaidi, M.E.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam suatu instansi, khususnya perannya dalam membantu perusahaan dalam proses perubahan. Motivasi sangat penting artinya bagi Instansi, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner, Studi Dokumen dan Dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Hal ini dilihat dari hasil Uji t dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Analisis regresi linier menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uji regresi linier sederhana terdapat nilai positif sebesar 0.777 atau 77,7% dengan persamaan $Y = 12.736 + 0.777 X$. Artinya jika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan meningkat. Selanjutnya Koefisien determinasi didapatkan R Square sebesar 0,529 atau 52,9% menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y) berkontribusi memiliki pengaruh sebesar 52,9%. Sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

A. Pendahuluan

mencari keuntungan semata-mata untuk

1. Latar Belakang

menyediakan layanan dan kemampuan

Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai instansi nirlaba mempunyai tujuan bukan

meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang. Tujuan yang ingin dicapai biasanya ditentukan dalam bentuk kualitatif, misalnya peningkatan keamanan dan

kenyamanan, mutu pendidikan, mutu kesehatan dan keimanan (Bastian, 2016:12). Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapai tujuan instansi. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran penting dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Demi tercapainya tujuan instansi, setiap pegawai dituntut untuk menaati peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah mengenai aturan dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai (Syafiie, 2011:23). Sesuai dengan pengertian di atas, maka kewajiban Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri. Dalam hal ini, sesuai dengan beberapa ayat yang tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari Pegawai Negeri dapat mencerminkan kesiapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan Pegawai Negeri

yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku. Seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawas jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai pada masing-masing bagian atau unit kerja, agar hasil pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawainya mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Amin & Maryati, 2019:33) Peran pemimpin sangat diperlukan dalam suatu instansi, khususnya perannya dalam membantu perusahaan dalam proses perubahan. Kepemimpinan sebagai kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk memberikan kontribusinya guna mencapai keefektifan dan kesuksesan instansi (Schein, 2016:22), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk merubah budaya lama ke budaya baru guna mencapai keefektifan dan kesuksesan

instansi dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Seorang pemimpin dengan watak yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam hal-hal tertentu seperti keberanian dalam menghadapi tantangan baru, keinginan untuk terus maju, dan tekun atau disiplin (Rivai, 2014: 42). Kepemimpinan dan motivasi bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnis. Pegawai yang termotivasi akan berkinerja lebih baik, berkembang secara profesional, dan berkolaborasi secara efektif. Keterampilan kepemimpinan utama seperti komunikasi, akuntabilitas, dan pemecahan masalah mendorong motivasi dalam tim (Rivai, 2014:22).

Motivasi sangat penting artinya bagi Instansi, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan

yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Chukwuma & Obiefuna, 2014:22).

Salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan pimpinan adalah masalah motivasi, sebab motivasi merupakan sarana yang tepat untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang pernah dibebankan. Adanya motivasi yang baik dan sesuai maka akan dapat memberikan kepuasan dan semangat dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut, maka kelangsungan hidup dari pemerintah akan berlangsung dengan baik dan lancar (Kossen, 2014:133). Adapun upaya meningkatkan motivasi kerja adalah sikap disiplin, Imajinasi dan daya kombinasi, Rasa percaya diri, Kemampuan bertahan dalam tekanan kerja, pemimpin yang tanggung jawab (Robbins, 2016 ; 201).

Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap instansi adalah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan dari setiap individu yang menjadi salah satu penentu dan keberhasilan dari suatu instansi, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk

memahami perilaku mereka. Namun betapapun sulitnya memprediksi masalah pegawai, pelaksana motivasi dalam suatu instansi haruslah dianggap perlu untuk dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh (Ahyari, 2016:45) menyatakan bahwa "Motivasi kerja dari para karyawan yang bekerja didalam pemerintah merupakan hal yang sangat penting di dalam melaksanakan kegiatan usaha atau proses dari pemerintah yang bersangkutan." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus dapat melaksanakan hubungan yang dapat menimbulkan dorongan kerja bagi pegawai. Hubungan kerja sama antara pimpinan dan pegawai akan menimbulkan suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi para pegawai. Hal ini karena dalam memuaskan berbagai kebutuhan dan keinginan pegawai yang berkedudukan sebagai bawahan pada setiap instansi pada umumnya tergantung pula pada sikap dan pandangan pimpinan mereka. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrian Maulana (2025) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif kepemimpinan situasional Kepala Desa terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. Peneliti selanjutnya dilakukan oleh Andi Abriani Ayu Sari (2025) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Niaga Semen. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 2 Desember 2024 terhadap Dinas Perindustrian Sumatra Selatan didapatkan ada beberapa pegawai yang mengeluhkan sikap pemimpin dikarenakan kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan sehingga pegawai sering merasa takut untuk bertanya atau memintaa saran untuk memecahkan permasalahan kerja yang terjadi, sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja pegawai, hal ini perlu perhatian dari pimpinan agar dapat meningkatkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai agar terjadi hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai demi meningkatkan tujuan bersama.

Berdasarkan permasalahan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu administrasi publik atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan

b) Bagi Dinas Perindustrian Sumatra Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

c) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi SATYA Negara Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

B. Landasan Teori

Pengertian Kepemimpinan

Tugas seorang pemimpin pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawas jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai pada masing – masing bagian atau unit kerja, agar hasil pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawainya mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (hasibuan, 2017:70). Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pemimpin dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa hingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Asma, 2019:95).

Berdasarkan pendapat peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan penting dalam suatu organisasi karena dapat membantu mencapai keberhasilan.

Indikator Kepemimpinan

Ada banyak indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya, menurut Syamsul (2017:30) yang menyatakan terdapat indikator dalam kepemimpinan :

- a. Direktif terdiri dari :
 - 1) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
 - 2) Pengarahan khusus dari pemimpin
- b. Supportive terdiri dari :
 - 1) Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif
 - 2) Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- c. Partisipatif terdiri dari :
 - 1) Memberikan kebebasan berpendapat
 - 2) Mempertimbangkan saran
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari :
 - 1) Menetapkan tujuan
 - 2) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

Indikator kepemimpinan, menurut Edison (2016:111) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi

4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa indikator dalam kepemimpinan adalah ukuran untuk menilai kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan unsur kepemimpinan. Kesimpulan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Pamela, dkk, 2017:44).

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Chukwuma, dkk, 2016:130).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku

dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2017:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan pendapat peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan sehingga menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus-menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:162) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Kuantitas Kerja
 - d. Tanggung jawab
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin

- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan
- d. Kemandirian

Indikator motivasi kerja, menurut Hasibuan (2020:142) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat peneliti menyimpulkan bahwa indikator motivasi adalah faktor-faktor yang dapat menunjukkan tingkat motivasi seseorang. Indikator motivasi dapat berbeda-beda tergantung pada jenis motivasi, seperti motivasi belajar, motivasi kerja, dan lain-lain.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2). Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. 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 (Sugiyono, 2018:13).

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan berjumlah 60 Orang.

3. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diteliti dan harus mewakili populasi tersebut, menurut Sugiyono (2020:127), Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini juga

dikenal sebagai sensus Sugiyono (2020:129). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 60 Orang Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2025, setelah melalui proses validasi dan uji coba, penyebaran kuesioner disebarkan kepada responden yang telah ditentukan sesuai dengan kriteria penelitian. Sebanyak 60 kuesioner berhasil disebarkan, untuk memperoleh data yang akurat dan representatif. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS Versi 24, kemudian dianalisis guna menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian ini.

Karakteristik responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	14	23%
2	Laki-laki	46	77%
	Jumlah	60	100%

Tabel 2
Krakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	20	33%
2	31-40 Tahun	22	37%
3	41-50 Tahun	11	18%
4	>50 tahun	7	12%
	Jumlah	60	100%

Tabel 3
Krakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7	12%
3	S1	38	63%
4	DIII	11	18%
	Jumlah	60	100%

Tabel 4
Krakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	9	15%
2	2-5 Tahun	22	37%
3	>5 Tahun	29	48%
	Jumlah	60	100%

Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.836	0.250	Valid
P2	0.649	0.250	Valid
P3	0.783	0.250	Valid
P4	0.733	0.250	Valid
P5	0.745	0.250	Valid
P6	0.693	0.250	Valid
P7	0.797	0.250	Valid
P8	0.655	0.250	Valid

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.694	0.250	Valid
P2	0.828	0.250	Valid
P3	0.773	0.250	Valid
P4	0.626	0.250	Valid
P5	0.749	0.250	Valid
P7	0.773	0.250	Valid
P8	0.696	0.250	Valid
P9	0.528	0.250	Valid
P10	0.621	0.250	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} dari pernyataan 1 sampai pernyataan 10 semuanya lebih besar dari

r_{tabel} (0.250). Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari motivasi kerja valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hail Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,874	0,70 – 0,89	Reliabel
Motivasi Kerja	0,885	0,70 – 0,89	Reliabel

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

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

Uji normalitas

Tabel 8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.2333333
	Std. Deviation	2.92476880
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.077
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

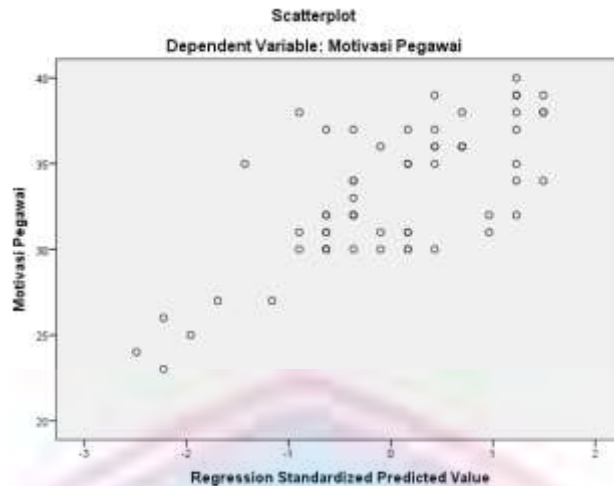
d. This is a lower bound of the true significance.

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

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

Uji Heteroskedasitas

Gambar 1
Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa pola titik- titik pada Scatterplots Regresi diatas dan di bawah tidak membentuk satu pola tertentu. Sehingga

dapat disimpulkan bawah tidak terjadinya masalah heteroskedesitas pada model regresi

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.736	2.567		4.962	.000
Kepemimpinan	.777	.096	.727	8.065	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Berdasarkan nilai sig dari tabel 9 terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < α (0,05). artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh positif dan

signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

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)	12.736	2.567		4.962	.000
Kepemimpinan	.777	.096	.727	8.065	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

$$Y = 12.736 + 0.777 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (α) sebesar 12.736
Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka motivasi kerja sebesar 12.736
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X) bernilai positif

sebesar 0.777 atau 77,7%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

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	.727 ^a	.529	.521	2.786

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Berdasarkan tabel 11 Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel kepemimpinan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel motivasi kerja. Selanjutnya dapat dilihat dari R Square sebesar 0,521 atau 52,1% menunjukkan bahwa variable motivasi (Y) bisa dijelaskan oleh variable kepemimpinan (X) artinya kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y)

berkontribusi memiliki pengaruh sebesar 52,9%. Sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas

Perindustrian Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 Orang Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Kuesioner tersebut digunakan untuk menganalisis dua variabel Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Y). Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 24 untuk mengetahui hasil penelitian. Variabel Kepemimpinan (X) diukur dengan empat

indikator yaitu Direktif, Supportiv, Partisipatif” Kepemimpinan berorientasi pada prestasi dan Motivasi Pegawai (Y) diukur dengan tiga indikator yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, Kebutuhan menguasai sesuatu pekerjaan. Berdasarkan analisis data dari indikator variabel Kepemimpinan (X) ringkasannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12
Tanggapan Responden Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Skor Total
1	Direktif	386
2	Supportiv	404
3	Partisipatif	391
4	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	402
Total Skor Keseluruhan		1583

Berdasarkan Tabel 12 diatas, secara keseluruhan terlihat indikator Supportiv memperoleh skor total tertinggi yaitu 404. Perolehan skor yangtinggi pada indikator Supportiv membuktikan bahwa sikap supportive dari pimpinan perusahaan sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat Motivasi Pegawai. Pemimpin yang mendukung tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan, memahami, dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Sementara itu pada indikator Direktif memiliki skor

terendah yaitu 386 hal ini bukan mengacu pada hal negative melainkan menunjukkan bahwa kurangnya penerapan kepemimpinan direktif oleh pimpinan dapat menyebabkan ketidakjelasan tugas, kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta penurunan efektivitas tim dan menurunkan motivasi kerja pegawai.

Dapat di simpulkan dari hasil tanggapan responden bahwa kepemimpinan di atas belum baik dan maksimal dikarenakan semua item belum memenuhi harapan 100 persen. Yang dapat di lihat dari semua indikator tidak ada responden yang

menjawab 100 persen sehingga kepemimpinan harus di tingkatkan lagi agar lebih maksimal. Dengan cara mampu mengidentifikasi masalah pada pegawai, memotivasi, dan mampu membangun hubungan yang kuat dengan pegawai.

Teori sifat (trait theory) yang dikemukakan oleh Ralph Stogdill dan Gordon Allport (2020:12) teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat atau karakter bawaan tertentu, seperti kepercayaan diri, kecerdasan,

integritas, dan kemampuan komunikasi yang baik.

Sedangkan untuk mengukur Motivasi Pegawai (Y) dapat diukur dengan tiga indikator yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Berdasarkan analisis data dari empat indikator motivasi pegawai (Y), ringkasannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Tanggapan Responden tentang Motivasi Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor Total
1	Kebutuhan untuk berprestasi	791
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	395
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	808
Total Skor Keseluruhan		1994

Berdasarkan Tabel 12 diatas, secara keseluruhan terlihat indikator Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan memperoleh skor total tertinggi yaitu 808. Hal ini terlihat sebanyak 58% pegawai menjawab setuju dan 40% pegawai menjawab sangat setuju dengan pimpinan memberi kesempatan kepada Pegawai untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja, perolehan skor yang tinggi pada indikator Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan membuktikan

bahwa kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya, mereka akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, merasa dihargai, dan memiliki kendali atas pekerjaannya. Sementara itu pada indikator Kebutuhan memperluas pergaulan memiliki skor terendah yaitu 395 hal ini bukan mengacu pada hal negatif melainkan

menunjukkan bahwa kurangnya upaya pegawai untuk memperluas pergaulan di lingkungan kerja dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Interaksi sosial yang sehat dengan rekan kerja tidak hanya membangun rasa kebersamaan dan kekeluargaan, tetapi juga menjadi sumber dukungan emosional, ide, dan inspirasi. Ketika pegawai cenderung tertutup atau pasif dalam bergaul, mereka berisiko merasa terisolasi, kurang mendapatkan informasi penting, serta kehilangan kesempatan untuk belajar dari pengalaman orang lain. Akibatnya, rasa memiliki terhadap organisasi menurun, motivasi kerja melemah.

Dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden bahwa motivasi di atas belum baik dan maksimal dikarenakan semua item belum memenuhi harapan 100 persen. Yang dapat dilihat dari semua indikator tidak ada responden yang menjawab 100 persen sehingga motivasi harus lebih ditingkatkan lagi agar lebih maksimal. Dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, serta memastikan kesejahteraan karyawan terpenuhi.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan

produktivitas seseorang dalam lingkungan kerja. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivator), seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan (hygiene), seperti gaji, kepemimpinan dan kondisi kerja. Teori ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga aspek agar karyawan tetap termotivasi.

Motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi efektivitas kepemimpinan, karena pemimpin yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki semangat, komitmen, dan visi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin yang memiliki motivasi tinggi akan mampu memberikan contoh positif, membangkitkan semangat tim, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Adapun untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat diuji dari berapa teknik analisa data. Yang pertama dapat dilihat dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

Selanjutnya hasil penelitian dari analisis regresi linier menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai dengan persamaan $Y = 12.736 + 0.777 X$. Hal ini tercermin dari koefisien regresi positif sebesar 0.777 atau 77,7%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

Lalu hasil uji koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel kepemimpinan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel motivasi kerja. Selanjutnya dapat dilihat dari R Square sebesar 0,521 atau 52% menunjukkan bahwa variabel motivasi (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X) artinya kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y) berkontribusi memiliki pengaruh sebesar 52,9%. Sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan, dan peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan agar dapat meningkatkan lagi kepemimpinan untuk dapat motivasi kerja pegawai di Dinas Perindustrian Sumatera Selatan, diperlukan kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan memberi teladan yang baik. Pimpinan sebaiknya lebih aktif mendengarkan aspirasi pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan apresiasi atas kinerja yang dicapai. Selain itu kepemimpinan yang mampu membangun suasana kerja yang positif dan mendorong kerja sama antarpegawai akan menciptakan rasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Dengan gaya kepemimpinan yang suportif dan mendorong partisipasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat dan berdampak pada pelayanan serta kinerja dinas yang lebih optimal.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Zaenal Andi Abriani Ayu Sari (2025) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,4%

menunjukkan bahwa 44,6% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Hal ini dilihat dari hasil Uji t dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Analisis regresi linier menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uji regresi linier sederhana

terdapat nilai positif sebesar 0.777 atau 77,7% dengan persamaan $Y = 12.736 + 0.777 X$. Artinya jika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan meningkat. Selanjutnya Koefisien determinasi didapatkan R Square sebesar 0,529 atau 52,9% menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y) berkontribusi memiliki pengaruh sebesar 52,9%. Sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan dengan temuan yang didapatkan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan untuk memaksimalkan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai, seorang pemimpin perlu mengedepankan pendekatan yang direktif, supportiv, partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin yang efektif sebaiknya mampu menjadi teladan bagi para pegawainya, Dengan demikian kepemimpinan yang baik akan berdampak signifikan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi

F. DAFTAR PUSTAKA

- Asma. 2019, *pendekatan Tanskultural. Cetakan 1 EGC. Jakarta : Prenada Media Group : Bandung*
- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. Journal of Government Insight*, 2(2), 182-197.
- Badeni. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.
- Chukwuma. dkk. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi.
- Grifin. 2017, *Diktat I Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Univeristas Muhammadiyah Ponorogo
- Hasibuan. 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :CV.ALFABETA.
- Indayanti, A. N., & Malik, A. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113-125.
- Kembaren, B. E. P., Sianturi, M., & Pardede, E. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Politeknik Pariwisata Medan. Jurnal Darma Agung*, 31(3), 317-329.
- Kuncoro, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : STIALAN.
- Pamela dkk.2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Priyono. 2016, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Purnomo, 2016, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Fadilatama
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. 2021. *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Setyo Widodo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. STIA. Satya Negara Palembang.
- Syamsul. 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :CV.ALFABETA.
- Syamsul. Bahry, Fakhry. Zamzam. 2015, *Jogyakarta : Enam dimensi Administrasi Public, Gava Media*.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- wibowo. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : SalembaEmpat.