

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

RIZKI YATUL HANIFA
NIM. 21002080

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

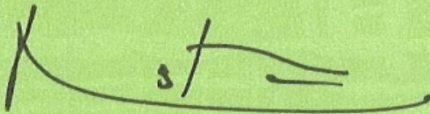
PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Rizki Yatul Hanifa
NIM/BP : 21002080/ 2021
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2025

Mengetahui:
Kepala Departemen

Disetujui oleh:
Pembimbing



Dr. Sulastri, M. Pd
NIP.198110012008122004



Prof. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.d
NIP. 196111031982032003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat
Nama : Rizki Yatul Hanifa
NIM : 21002080
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2025

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D

1.

2. Anggota : Prof.Dr. Hadiyanto, M.Ed

2.

3. Anggota : Singgih Ginanjar, M.Pd

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Yatul Hanifa

NIM : 21002080

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada
Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2025

Saya yang menyatakan,



Rizki Yatul Hanifa

NIM. 21002080

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas segalanya sehingga berkat izin dari Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat”**. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang sabar membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi dan ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Berkat bimbingan dan dukungan beliau, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan ketulusan Ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed selaku dosen penguji 1 dan Bapak Singgih Ginanjar, M.Pd, selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan arahan dan masukan dengan sabar bagi kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Dr. Afdal, M.Pd.,Kons, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memfasilitasi berbagai aktivitas penulis di kampus.

5. Ir. Krismadinata, S.T., M.T., Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan tinggi di Universitas Negeri Padang.
6. Seluruh dosen, staff, beserta karyawan Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis saat melaksanakan studi.
7. Ayahanda Zuldelita, cinta pertamaku, pahlawanku dan panutanku, bidadari pintu surgaku ibunda Arraisyah yang telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terimakasih atas doa yang tiada hentinya, terimakasih sudah mendukung setiap perjalanan penulis, terima kasih atas kasih sayang tiada hentinya pada anak semata wayang mu ini, terimakasih untuk ayahanda yang sudah berjuang membiayai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, terlebih terimakasih kepada ibunda tercinta yang sudah menguatkan dan mempercayakan penulis mampu mengejar masa depan yang indah. Ayahanda dan ibunda tercinta memanglah bukanlah tamatan perguruan tinggi, tapi mimpi ayahanda dan ibunda penulis wujudkan lewat gelar yang penulis dapatkan.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Terakhir, terima kasih juga penulis sampaikan kepada diri sendiri, yang telah bertahan sejauh ini ditengah rasa lelah, ragu, dan keinginan untuk

menyerah. Terima kasih telah terus berjuang, tetap berusaha, dan percaya bahwa semua ini layak diperjuangkan. Terimakasih sudah bertahan untuk segala hal yang rumit, terimakasih sudah berdiri kokoh menjadi anak Tunggal, terimakasih sudah menyelesaikan dengan baik sebagian impian saya dan impian ibunda tercinta yang tak tersampaikan oleh ibunda tercinta. Ini bukanlah akhir dari mimpi penulis tapi awal dari semuanya.

Penulis telah berupaya maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini, namun menyadari masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan kedepan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

ABSTRAK

Rizki Yatul Hanifa. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena rendahnya motivasi kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai (1) pengaruh kepemimpinan, (2) motivasi kerja pegawai, dan (3) seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, dengan populasi sebanyak 87 orang dan besarnya sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik proportional random sampling yang berjumlah 50 orang. Alat pengumpulan data menggunakan angket model skala Likert yang sudah diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas, dan hasil dari uji coba bahwa angket tersebut sudah valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 88,66%. 2) Kepemimpinan di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 88,91%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai sebesar 61,1%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala dinas, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat

Kata Kunci: Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhananna Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan berkah dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat". Shalawat serta salam peneliti ucapkan kepada baginda Nabi Muhammda Shalallahu 'Alaihi Wassalam yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul karimah.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negri Padang. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi pada masa yang akan datang. Peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Padang, Oktober 2025
Peneliti

Rizki Yatul Hanifa

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian	8
C. Pembatasan Masalah Penelitian	10
D. Rumusan Masalah Penelitian	11
E. Pertanyaan Penelitian	11
F. Asumsi Penelitian	11
G. Tujuan Penelitian	12
H. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Kajian Pustaka	14
1. Konsep Motivasi Kerja.....	14
2. Kepemimpinan	39
B. Kajian Penelitian yang Relevan/Kebaruan Penelitian	60
C. Kerangka Berpikir	62
D. Hipotesis	64
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	65
A. Desain Penelitian	65
B. Populasi dan Sampel.....	65
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	69
D. Instrument Penelitian.....	70
E. Prosedur Penelitian	73
G. Teknik Analisis Data.....	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
A. Hasil Penelitian.....	80

2. Uji Prasyarat Analisis	88
B. Pembahasan	95
C. Keterbatasan Penelitian	102
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI PENELITIAN	103
A. Simpulan.....	103
B. Implikasi	103
C. Rekomendasi	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Pegawai.....	31
Tabel 2. Indikator Kepemimpinan.....	51
Tabel 3. Populasi Pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat	66
Tabel 4. Distribusi Sampel Penelitian	68
Tabel 5. Skala Likert Penelitian	70
Tabel 6. Skala Variabel Penelitian.....	76
Tabel 7. Perhitungan Statistik Variabel Y	81
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Y	82
Tabel 9. Rata-Rata Per Indikator Variabel Y	84
Tabel 10. Perhitungan Statistik Variabel X	85
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel X	86
Tabel 12. Rata-Rata Per Indikator Variabel X.....	87
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas	90
Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	91
Tabel 16. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi	91
Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat	64
Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y	83
Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Uji Coba Angket Penelitian	110
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian.....	111
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	112
Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian	112
Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	117
Lampiran 6. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian Variabel X	118
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	119
Lampiran 8. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	122
Lampiran 9. Angket Penelitian.....	123
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	127
Lampiran 11. Tabulasi Data Penelitian Variabel X	128
Lampiran 12. Skor Per-Indikator	129
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 14. Surat Balasan Izin Penelitian dari Instansi	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Pegawai menjadi pilar utama produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa peran mereka, pencapaian sasaran organisasi akan sulit diraih dengan efektif. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu instansi pemerintah dapat dikatakan sukses jika para pegawainya mampu bekerja sesuai harapan dalam mendukung visi dan misi organisasi.

Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya dilakukan melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Motivasi kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja dan produktivitas dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dimiliki individu untuk

melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang berimplikasi pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan mampu berkontribusi secara maksimal, sedangkan pegawai yang kurang termotivasi dapat menunjukkan perilaku negatif yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

(Prasetyo & Supriyadi, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dalam cara tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Mereka menekankan bahwa motivasi kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Sementara menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi kerja sebagai proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Mereka menekankan bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga bagaimana cara individu tersebut berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi kerja penting sekali karena dengan adanya motivasi di dalam diri pegawai akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu pegawai yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan cenderung bermalas-malasan serta sering menunda waktu pekerjaannya, apabila hal tersebut terjadi maka menyebabkan suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi akan terlihat dari bagaimana dia mengerjakan pekerjaan sehari-hari seperti tugas yang diselesaikan dengan benar dan penyelesaiannya tepat waktu, bagaimana dia mengerjakan pekerjaannya sesuai target dan waktu yang ditetapkan, bagaimana dia bekerja keras untuk memberikan hasil yang maksimal untuk Perusahaan.

Untuk mengetahui motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat dilihat dari ciri-iri tingkah lakunya dalam melaksanakan pekerjaan yaitu bekerja sesuai standar, senang bekerja, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan memiliki semangat juang yang tinggi. Namun pada kenyataan di lapangan motivasi pegawai masih rendah, yaitu dapat dilihat dari beberapa hal yang penulis temui seperti pegawai meninggalkan kantor untuk urusan pribadi di saat jam kerja, pegawai lambat dalam mengerjakan tugasnya sehingga sering mengerjakan tugasnya lewat dari jam kerja, pegawai sering didapati terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan, serta pegawai hanya bekerja ketika ada perintah dari pimpinan

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ialah peran pemimpin. Dalam sebuah organisasi, sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan

tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.

Dorongan dari pimpinan dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan pikiran dan tenaga dalam merealisasikan tujuan organisasi sehingga produktivitas pegawai dapat terwujud dalam bentuk prestasi kerja pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah menggerakkan pegawai dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Pada demikian pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan, karena setiap pegawai mempunyai tujuannya dan keinginan masing-masing, sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami keinginan dan tujuan dari masing-masing pegawai.

Selain peran pimpinan yang sangat penting dalam memotivasi pegawainya, tentunya juga harus ada motivasi tersendiri dari diri pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya selesai sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dari pegawai itu sendiri seharusnya juga ditingkatkan dengan cara mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Agar organisasi sama-sama diuntungkan dengan kinerja pegawai yang bertugas di organisasi tersebut. Kesadaran diri terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan juga harus ditingkatkan oleh pegawai. Baik itu diawasi oleh pimpinan maupun tidak adanya pengawasan kerja oleh pimpinan. Karena tanggung jawab dari pegawai itu tentu telah ditetapkan sesuai dengan amanah yang diemban. Tidak harus menunggu motivasi

ataupun teguran dari pimpinan untuk bekerja sesuai standar organisasi yang telah ditetapkan.

Permasalahan terkait motivasi kerja pegawai dapat berupa, kurangnya pengakuan dan penghargaan, kurangnya kontrol dari pimpinan terhadap pegawai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, manajemen yang tidak efektif, kurangnya kesempatan berkembang dan kurangnya komunikasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan selama mengikuti magang pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat pada Bulan Juni-Agustus Tahun 2024, penulis menemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang penulis temui :

1. Terlihat bahwa sebagian pegawai ada yang meninggalkan kantor untuk urusan pribadi di saat jam dinas. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut tidak bertanggungjawab atas tugasnya.
2. Sebagian pegawai lambat dalam mengerjakan tugasnya sehingga sering mengerjakan tugasnya lewat dari jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai kurang semangat kerjanya,
3. Beberapa pegawai sering didapati terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang disiplin.
4. Sebagian pegawai hanya bekerja ketika ada perintah dari pimpinan, sedangkan ketika ada waktu luang lebih memilih untuk bersantai dari

pada melakukan aktivitas yang lebih bermanfaat. Hal ini menandakan bahwa pegawai masih kurang inisiatif untuk melakukan sesuatu.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Jika hal tersebut tidak dievaluasi, maka pencapaian tujuan organisasi akan lambat dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ialah peran seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi atau Lembaga sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi..

Sebagai pemimpin dan juga motivator, pemimpin harus memiliki strategi yang tepat kepada para pegawai dalam melakukan tugasnya. Pemimpin ialah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta menjadi teladan bagi anggota yang dipimpinnya. Didukung oleh pernyataan (Dwapatesty et al., 2021) pemimpin merupakan sebuah tonggak dari kesuksesan sebuah lembaga atau organisasi yang dipimpin. Tanpa pemimpin sebuah lembaga atau organisasi seperti kapal kehilangan seorang nahkoda yang bertugas mengarahkan kapal kemana tujuan yang hendak dituju. Setiap manusia terlahir sebagai seorang pemimpin, baik itu sebagai seorang pemimpin dunia, maupun pemimpin dunia, pemimpin sebuah

organisasi atau lembaga, pemimpin sebuah keluarga dan yang terkecil sebagai seorang pemimpin untuk dirinya sendiri. Seorang pemimpin harus bisa melindungi, mengayomi, dan menjadi sebuah teladan bagi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya.

Sehubungan dengan penulis magang di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat pada Bulan Juni-Agustus Tahun 2024, penulis menemukan beberapa fenomena terkait kepemimpinan diantaranya:

1. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi terkait kedisiplinan pegawai sehingga pegawai tidak disiplin dalam kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan.
2. Pimpinan jarang memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja pegawai, sehingga pegawai merasa hasil kerjanya kurang dihargai oleh pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan kurang memotivasi pegawai lewat pujian.
3. Pimpinan melakukan monitoring tidak secara berkala yang hanya dilakukan setiap hari senin saja dan tidak dilakukan secara berkesinambungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan memimpin seorang pimpinan terhadap pegawai kurang optimal.
4. Pimpinan jarang berinteraksi dengan pegawai. Hal ini mengindikasikan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan juga pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, terlihat betapa pentingnya peran pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut, untuk itu penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat”**

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, indikator motivasi kerja pegawai yang dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh sebagian pegawai tercermin dari perilaku yang masih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan dinas. Hal ini dapat terlihat dari kebiasaan pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi di jam kerja, kurangnya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, serta rendahnya kesadaran akan pentingnya profesionalisme dalam menjalankan kewajibannya sebagai aparatur pelayanan publik
2. Kurangnya antusias atau semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan rendahnya motivasi internal yang dimiliki. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang cenderung pasif, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta minimnya inisiatif untuk berkontribusi lebih dalam kegiatan operasional. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan, serta

mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi

3. Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai tercermin dari ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas. Kebiasaan ini menunjukkan lemahnya komitmen terhadap aturan serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Jika terus dibiarkan, hal ini dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan kinerja tim, serta berdampak negatif terhadap citra dan profesionalisme instansi
4. Rendahnya inisiatif dari pegawai dalam bekerja terlihat dari kebiasaan menunggu perintah atasan sebelum melakukan tugas, tanpa adanya upaya untuk mengambil langkah atau menyelesaikan pekerjaan secara proaktif. Sikap ini mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang diemban. Jika terus berlangsung, hal ini dapat menghambat efektivitas kerja tim, memperlambat proses pelayanan, serta menunjukkan rendahnya motivasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.

Permasalahan kepemimpinan yang timbul berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat identifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan dari pimpinan kepada pegawai berdampak pada menurunnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Pimpinan yang tidak memberikan batasan yang jelas atau tidak tegas

dalam menegur pelanggaran, cenderung membuat pegawai merasa bebas bertindak tanpa mempertimbangkan aturan dan etika kerja

2. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai dapat berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Pimpinan tidak memberikan dorongan, penghargaan, atau dukungan moral yang cukup, pegawai cenderung merasa kurang dihargai dan tidak memiliki gairah dalam menjalankan tugasnya.
3. Kurangnya monitoring yang dilakukan pimpinan hanya terbatas pada hari Senin setelah upacara. sehingga proses pengawasan terhadap kedisiplinan, kinerja, serta tanggung jawab pegawai menjadi kurang optimal dan tidak berkesinambungan sepanjang minggu.
4. Masih minimnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Hal ini mempengaruhi interaksi dua arah antara pimpinan dan pegawai berdampak pada rendahnya partisipasi pegawai dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun keluhan yang mereka alami.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Mengingat begitu banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang tersedia dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu membatasi penelitian ini. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat” yang dilihat dari 2 variabel yaitu variabel X terdiri dari cara berkomunikasi,

pemberian motivasi, kemampuan memimpin, dan pengambilan keputusan, sedangkan variabel Y terdiri dari aspek disiplin, semangat kerja, dan tanggung jawab.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat”

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat pertanyaan penelitian yang diajukan penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana kepemimpinan di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau berarti antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah pernyataan yang tidak dapat diragukan lagi kebenarannya. Maka asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai .
2. Setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda dengan pegawai lain.

3. Kepemimpinan dan motivasi dapat diukur dengan menggunakan angket

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan tentang:

1. Tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.
2. Tingkat kepemimpinan di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.
3. Keberartian pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

Diharapkan setelah penulis melakukan kegiatan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Pemimpin di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat membimbing pegawai agar memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik demi mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi Pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi kerjanya di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai pengetahuan lapangan dan bahan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi.
2. Kepemimpinan pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik.
3. Terdapat pengaruh yang berarti secara positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Artinya kepemimpinan yang baik akan diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pangan provinsi sumatera barat berada dalam kategori tinggi, maka terdapat beberapa implikasi penting yang dapat ditarik :

1. Bagi Kepala Dinas
pimpinan memiliki peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, kepala dinas

perlu secara konsisten menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu mendorong motivasi.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya peran pegawai dalam menjaga serta meningkatkan motivasi kerja pribadi. Pegawai diharapkan mampu menunjukkan kedisiplinan, semangat, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti dapat memperluas fokus penelitian ini dengan variabel yang berbeda dan dapat memberikan kontribusi terhadap komunikasi kepala sekolah dan kedisiplinan kerja.

C. Rekomendasi

Berdasarkan implikasi diatas penulis mengemukakan rekomendasi bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepala dinas sebagai seorang pemimpin di instansi diharapkan untuk dapat mempertahankan motivasi kerja pegawai dengan memberikan apresiasi rutin, menciptakan iklim kerja kondusif, serta melakukan evaluasi kinerja dengan umpan balik konstruktif. Contohnya dengan memberikan reward (penghargaan) atau mengadakan kegiatan kebersamaan seperti gathering atau team building.

2. Pegawai hendaknya dapat mempertahankan motivasi kerja dengan cara disiplin, semangat dalam bekerja, serta bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai juga dapat mempertahankan motivasi dan kinerja dengan terus meningkatkan kompetensi, menjaga kerjasama tim, dan mengelola stres kerja secara positif. Contohnya seperti mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan dengan bidang tugas, melakukan benchmarking atau studi banding ke instansi lain yang memiliki kinerja yang lebih unggul, serta menjalin komunikasi terbuka dan saling menghargai pendapat rekan kerja.
3. Peneliti lain, disarankan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, serta menindaklanjuti lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian ini agar dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, N. Q. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 3(2), 86–96. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>
- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Amran, Y., Nafisah, Kurnianda, M. A., Marsidin, S., & Nellitawati. (2022). Peranan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11241–11244.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Donni, J. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Ekobelawati, F., Zulimi, Z., & Marjono, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Swadaya Mukti Prakarsa, Ketapang. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(1), 82–91. <https://doi.org/10.54526/jes.v8i1.115>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fadilah, R., Ose, F., Idris, I., Nellitawati, N., & Yahya, Y. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(1), 109–114. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i1.98>

- Faizal, F. (2024). *Peran Manajemen SDM Dalam Membangun Kepemimpinan Yang Inklusif*.
- Hasibuan, & S.P, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Karya Pamungkas, T., & Arif Purnomo Aji, F. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(2), 119–130. <https://doi.org/10.56013/jpm.v9i2.1767>
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Masali, N. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. <Http://Repository.Umpalopo.Ac.Id/1643/>, 3.
- Mendrofa, S. S., Samalua, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, D. (2021). Hubungan Antara Managerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru,. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 2021.
- Ningsih, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pdam Kota Madiun. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 4(2), 192. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v4i2.661>
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Prasetyo, D., & Supriyadi. (2021). Motivasi Kerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Junrnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 76–85.
- Prayogi, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 4(1), 36–54.
- Ramadani, T. (2020). Komunikasi Organisasi pada Biro Fasilitas Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional. *Jurnal Komunikasi*, 14(2), 119–134. <https://doi.org/10.21107/ilkom.v14i2.7076>

- Rasman, A., Theresia, E. S., & Aginda, M. F. (2023). Analisis implementasi program food estate sebagai solusi ketahanan pangan Indonesia. *Holistic: Journal of Tropical Agriculture Sciences*, 1(1), 36–68. <https://doi.org/10.61511/hjtas.v1i1.2023.183>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2017). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2013). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba empat.
- Robins. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Aksara Pratama Erlangga.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo. <https://books.google.co.id/books?id=olBJDwAAQBAJ%7D,%0Ayear=%7B2014%0A>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i2.91>
- Setiawan, B., Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Zaida Digital Publishing.
- Setyawan, A. A., & Widjayanti, C. E. (2020). Model Kepemimpinan Otentik dan Proses Internalisasi Nilai dalam Pendidikan Tinggi. *Jurnal Humanipreneur*, 1(1), 43–48. <https://doi.org/10.53091/jhup.v1i1.5>
- Siagian, S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suswati, D. E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nisa Creative (MNC Publishing).
- Tampubolon, T. S., Dhaniswara, P., Nainggolan, R. H., Karimah, N., Ajrina, D. Z., Nathanael, K. H., Alfionita, S., Amoro, K. H. P. D., & Tarina, D. D. Y. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Pembangunan Pariwisata Berkelanjutan di Taman Margasatwa Ragunan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2631>
- Uno, H. . (2013). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Usman, M. A. F. (2022). Studi Eksploratori Gagasan Kepemimpinan Sektor Publik dari Sudut Pandang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Indonesia. *Jurnal Aparatur*, 6(2), 122–144. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i2.166>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.