

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI LAMPUNG

Iman Budi Santoso¹, Lukmanul Hakim²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Email : imanbudisantoso2373@gmail.com¹, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id²

ABSTRACT

Observations on the role of human resources (HR) in the Lampung Regional Office of Tourism and Creative Economy focus on the importance of HR expected to be of quality and experienced in enhancing employee performance and welfare. This research evaluates the impact of leadership, motivation, and job satisfaction on employee performance using quantitative analysis methods. Information was collected through surveys distributed to 63 employees of the Lampung Regional Office of Tourism and Creative Economy. The study's findings indicate that the effectiveness of leadership values, high motivation, and job satisfaction positively influence employee performance. Additionally, these factors synergistically contribute significantly to performance improvement. These findings have significant implications for management strategy formulation to achieve organizational goals. The research also emphasizes the importance of Technological Readiness (TKT) in performance analysis to provide objective evaluations, aiding management in identifying areas for improvement. Effective HR development and the application of analytical technology are expected to enhance efficiency and productivity in the Lampung Provincial Office of Tourism and Creative Economy, as well as have a significant impact on the development of the tourism and creative economy sectors in the Lampung region.

Keywords — Tourism Office, Creative Economy, Lampung Province, Motivation, Job Satisfaction, Leadership Style, Employee Performance.

ABSTRAK

Pengamatan terhadap peranan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Wilayah Lampung berfokus pada kepentingan SDM yang diharapkan dapat berkualitas serta berpengalaman dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini menilai dampak kepemimpinan, dorongan, dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode analisis kuantitatif. Informasi dikumpulkan lewat survei yang dibagikan kepada 63 karyawan kantor Parekraf Wilayah Lampung. Hasil studi menunjukkan bahwa efektifitas nilai kepemimpinan, motivasi tinggi, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang baik secara positif memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu faktor tersebut secara sinergis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memiliki pengaruh penting dalam penyusunan strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya tingkat kesiapan teknologi (TKT) dalam analisis kinerja untuk memberikan evaluasi objektif, yang membantu manajemen mengidentifikasi area perbaikan. Pengembangan SDM yang efektif dan penerapan teknologi analitik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, serta memberi pengaruh atau dampak signifikan terhadap perkembangan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di wilayah Lampung.

Kata Kunci — Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Provinsi Lampung, Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Bagian pariwisata dan ekonomi kreatif memiliki potensi besar untuk pertumbuhan ekonomi, terutama di Provinsi Lampung. Untuk mengoptimalkan sektor ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil sangat diperlukan. Kualitas SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan pengalaman kerja yang membantu mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Parekraf) Provinsi Lampung, kinerja pegawai menjadi sangat penting. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memainkan peran kunci untuk menaikkan atau memberi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kehadiran kekosongan kepemimpinan dalam Dinas Parekraf Provinsi Lampung, dengan pengisi posisi sementara yang juga memiliki tanggung jawab lain, dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai korelasi antara kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung perlu dilakukan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika tersebut dan dampaknya dalam konteks sektor Parekraf Provinsi Lampung, sehingga dapat memberikan wawasan berharga dalam mengoptimalkan kinerja organisasi di sektor tersebut.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan tindakan mendorong pegawai untuk berperilaku dengan tepat, memenuhi kewajiban, dan merangsang mereka untuk mencapai tujuan kolektif (Wibowo, 2015). Ini merupakan cerminan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, dalam memahami, mengakui, dan mengikuti arahan atau keinginan dari pemimpin (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepemimpinan melibatkan kombinasi atribut yang melekat, praktik adat, sifat karakter, dan disposisi pribadi yang membuat seorang pemimpin menjadi berbeda dalam interaksi mereka dengan orang lain (Kartono, 2014).

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan intrinsik dari seorang individu yang memengaruhi perilaku seseorang lain (Robbins, 2017). Motivasi kerja mencerminkan

aspirasi untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik (dorongan internal untuk terlibat dalam tindakan tertentu) dan motivasi ekstrinsik (stimulus eksternal yang memunculkan kerinduan untuk mencapai tujuan tertentu) (Moenir, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja meliputi berbagai aspek dalam lingkungan kerja yang mencerminkan sentimen positif individu terhadap pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2018). Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan, peluang kemajuan dalam karir, pencapaian, pengakuan, dan sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup aspek keunggulan dan volume sesuai dengan tugas yang diberikan (Widodo, 2015). Evaluasi kinerja penting dalam menilai pencapaian individu berdasarkan tujuan yang ditetapkan, seperti dalam kerangka SKP dan Perilaku Kerja, yang mengartikulasikan indikator kinerja seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Penelitian ini mengasumsikan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik, termasuk gaya kepemimpinan yang efektif dan kompetensi kepemimpinan, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendorong produktivitas dan efisiensi pegawai. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian Nurhawaena (2019), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya kepemimpinan dalam menciptakan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H₂ : Motivasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Investigasi mengandaikan bahwa tingkat motivasi yang meningkat di antara pegawai akan menghasilkan konsekuensi yang menguntungkan pada kinerja mereka. Proposisi ini konsisten dengan penemuan yang dibuat oleh Indra (2019), yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan kinerja pegawai.

H₃ : Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan yang berasal dari pekerjaan seseorang memberikan pengaruh yang menguntungkan pada kemanjuran yang ditunjukkan oleh personel yang berafiliasi dengan Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Investigasi beroperasi dibawah anggapan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan akan memperbaiki keseluruhan output kerja pegawai dalam organisasi yang disebutkan di atas. Hipotesis ini mengumpulkan dukungan dari kesimpulan yang dicapai dalam studi komprehensif yang dilakukan oleh Nature (2015), yang menggali korelasi langsung antara tingkat kepuasan kerja yang dialami dan tingkat kinerja berikutnya yang ditampilkan oleh pegawai.

H₄ : Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja memberikan dampak secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung

Pada hipotesis keempat dinyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, motivasi tinggi, dan kepuasan kerja yang baik diharapkan akan memberi peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan terpadu dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil optimal. Penelitian ini ingin menguji pengaruh gabungan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini mencerminkan kompleksitas hubungan di antara faktor-faktor ini dan berpotensi memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana interaksi mereka memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan teknik pengukuran yang cermat dari variabel yang berbeda, menghasilkan deduksi yang dapat diterapkan di luar keadaan spesifik dan parameter temporal dan klasifikasi data kuantitatif (Setyosari, 2016). Investigasi mencakup empat variabel utama, termasuk motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kepemimpinan dicirikan sebagai perilaku pemimpin yang diarahkan untuk mempengaruhi upaya pegawai untuk mencapai tujuan komunal, dengan indikator yang mencakup berbagai aspek kepemimpinan (Tumpubolon, 2008). Motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan untuk bertindak yang dipengaruhi oleh sejumlah kekuatan internal dan eksternal, dengan tujuh indikator yang mengukur berbagai aspek motivasi kerja (Wibowo, 2015). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perilaku individu terhadap apa yang dikerjakan oleh mereka, dengan empat indikator yang mencakup kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan keamanan kerja (Ivanseceovich, 2014). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dalam bentuk kuantitas atau kualitas yang diraih oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepada mereka, dengan dua indikator yang mencakup sasaran kerja dan perilaku kerja (Mangkunegara, 2013).

Penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dari seluruh tenaga kerja Dinas Parekraf Provinsi Lampung, yang terdiri dari 63 individu (data primer). Metode penelitian yang dipilih adalah penelitian populasi atau sensus, karena jumlah individu dalam populasi kurang dari 100 (Arikunto, 2010). Skala Likert dengan 5 level/poin digunakan untuk kuesioner dalam penelitian khusus ini. Level-level ini berkisar dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS), dengan skor mulai dari 1 hingga 5. Penting untuk dicatat bahwa skor 1 mewakili respons yang sangat tidak setuju (STS), skor 2 mewakili respons yang tidak setuju (TS), skor 3 mewakili respons netral (N), skor 4 mewakili respons yang setuju (S), dan skor 5 mewakili respons yang sangat setuju (SS) (Tjiptono, 2003:96).

Metode analisis yang akan adalah analisis regresi linear yang berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk memahami korelasi antara satu variabel terikat (dependen) yang dalam hal ini Kinerja Pegawai, dengan dua atau lebih variabel bebas (independen) (kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja). Persamaan yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja	X ₂	= Motivasi
a	= Konstanta	X ₃	= Kepuasan kerja
X ₁	= Kepemimpinan	b	= Koefisien Regresi
et	= error term		

Analisis regresi linear berganda akan membantu mengidentifikasi apakah dan sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berkontribusi kepada nilai kinerja pegawai. Uji t dan uji F dimanfaatkan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan penggunaan koefisien determinasi (R-squared) untuk pengukuran keakuratan model ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai R-squared, maka model penelitian semakin baik dalam menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel yang telah dijelaskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan survei terhadap 63 peserta Dinas Parekraf Provinsi Lampung, mayoritas responden (55,56%) menilai kepemimpinan cukup baik, sementara 6,35% menyebutnya baik. Sebaliknya, 38,10% merasa kepemimpinan tidak memuaskan. Tidak ada yang menganggapnya sangat baik atau sangat buruk. Secara keseluruhan, mayoritas peserta memberikan penilaian positif terhadap kepemimpinan di Dinas Parekraf Provinsi Lampung tersebut.

Pada variabel Motivasi, hasil survei terhadap 63 responden dari Dinas Parekraf Provinsi Lampung, menunjukkan bahwa tidak ada responden (0%) yang menilai motivasi pegawai berada pada tingkat keunggulan tertinggi. Sebaliknya, 28,57% responden menyebutnya cukup terpuji, dan 14,29% menganggapnya memuaskan. Tidak ada yang menyatakan bahwa motivasi sangat tidak menguntungkan. Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden percaya bahwa motivasi untuk pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung tersebut dapat dinilai baik.

Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja, dari 63 peserta survei di Dinas Parekraf Provinsi Lampung, menunjukkan bahwa 9,52% responden (6 orang) menganggap kepuasan kerja pegawai sebagai sangat baik. Selain itu, 49,21% (31 orang) menyebutnya

baik, dan 31,75% (20 orang) menilai cukup baik. Hanya 9,52% (6 orang) yang menyatakan tidak baik, sementara tidak ada yang menganggapnya sangat buruk. Hal ini menunjukkan, mayoritas peserta percaya bahwa kepuasan kerja di lembaga tersebut termasuk dalam kategori baik, menunjukkan bahwa pegawai merasakan jika tugas maupun tanggungjawab yang diberikan sudah sesuai dengan yang diinginkan.

Dan pada variabel kinerja pegawai, melalui hasil penelitian terhadap 63 peserta survei Dinas Parekraf Provinsi Lampung, menunjukkan bahwa 3,17% responden (2 orang) menilai kinerja pegawai sebagai baik, sementara 60,32% (38 orang) mengakui bahwa kinerja pegawai dikategorikan baik. Selanjutnya, 36,51% (23 orang) menyatakan kinerja pegawai ter-kategori dalam nilai baik, dan yang menyatakan sebaliknya tidak ditemukan. Tidak ada responden (0%) yang menganggap kinerja pegawai sangat tidak baik. Hasil temuan menunjukkan mayoritas responden percaya bahwa kinerja pegawai di lembaga tersebut dapat dikategorikan sebagai baik, menandakan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif.

Regresi Linear Berganda

Pada analisis yang digunakan pada penelitian ini, akan memberikan koefisien regresi dalam pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (tidak bebas). Temuan ini memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan faktor-faktor ini akan memengaruhi kinerja pegawai dan dapat menjadi awalan dalam penentuan kebijakan dan tindakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Pengujian hipotesis akan dilakukan secara bersama-sama dalam mengevaluasi pengaruh bersama antara kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai. Hasil pengujian ini terdokumentasi dalam tabel berikut:

Tabel 1 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Nilai F	p-value
Regression	974,783	3	324,928	41,752	0,000
Residual	459,153	59	7,782		
Total	1433,937	62			

Sumber: Data diolah Tahun 2023

1. Hasil analisis F-test menunjukkan bahwa jumlah F (41,752) melebihi nilai F-table (2,76) dengan nilai signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan melalui faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan

kerja terhadap nilai kinerja pegawai.

2. Nilai signifikansi (sig.) yang sangat kecil yaitu sebesar 0,000 yang ditemukan dalam uji signifikansi menunjukkan bahwa hasil tes adalah sangat signifikan (kurang dari 0,05). Ini menguatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai R-kuadrat (R^2) yang disesuaikan sebesar 0,664 menandakan sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Dalam konteks ini, nilai R-kuadrat sebesar 0,664 mengindikasikan bahwa 66,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut.
4. Nilai yang merupakan Variabel Lain, Sisa 33,6% variasi dalam kinerja pegawai ($1 - 0,664 = 0,336$) dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di luar faktor kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kesimpulan dari penelitian adalah faktor kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung, dan faktor-faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan yang kuat tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks tersebut. Selain itu, uji parsial dengan menggunakan uji regresi linier berganda dilakukan untuk memastikan persamaan yang diturunkan dari memperkirakan nilai variabel dependen (terikat). Oleh karena itu, perlu untuk memberikan bukti keakuratan hipotesis yang dirumuskan. Analisis data yang dalam penelitian ini untuk menentukan dampak kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap nilai kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Untuk mengilustrasikan, hasil perhitungan disajikan dalam tabel berikutnya.

Tabel 2 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	p-value
Konstanta	8,021	3,196	0,002
Kepemimpinan	0,312	3,993	0,000
Motivasi	0,288	3,522	0,001
Kepuasan Kerja	0,292	4,095	0,000

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Melalui nilai pada tabel 2, dapat dijelaskan beberapa poin berikut :

1. Tanpa perubahan dalam kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung tetap pada nilai 8.021.
2. Setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan (X1) menyebabkan peningkatan 0,312 unit dalam kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Setiap peningkatan satu unit dalam motivasi (X2) menghasilkan peningkatan 0,288 unit dalam kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja (X3) mengakibatkan kenaikan 0,292 unit dalam kinerja pegawai Dinas Parekraf Provinsi Lampung, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 3,196, melebihi nilai t-tabel (2,00) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$), dengan nilai sig. $X1 = 0,000 < 0,05$. Hasil serupa juga terlihat pada variabel motivasi (X2) dengan nilai t-hitung 3,993, nilai t-tabel 2,000, dan sig. $X2 = 0,001 < 0,05$, serta pada variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai t-hitung 4,095, nilai t-tabel 2,000, dan sig. $X3 = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima. Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Marjaya (2019), Amelia (2015), dan Suryadharma (2016). Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan tim untuk mencapai produktivitas yang lebih baik. Oleh karena itu, Dinas Parekraf Provinsi Lampung perlu memastikan kepemimpinan yang berkualitas guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, seperti yang diungkapkan oleh Marjaya (2019) dan Alam (2015). Motivasi yang tepat dapat mendorong dedikasi dan usaha pegawai untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, Dinas Parekraf Provinsi Lampung perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Marjaya (2019) dan Suryadharma (2016). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatkan aspek kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, dinas tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sesuai dengan temuan penelitian yang telah ada. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan dan musyawarah selanjutnya, beberapa poin penting dapat disimpulkan. Pertama, terbukti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Peran para pemimpin dalam struktur organisasi memiliki dampak yang penting pada kinerja pegawai. Kedua, temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi memberikan efek positif yang signifikan pada kinerja pegawai yang terafiliasi dengan departemen tersebut. Ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan motivasi pegawai sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Ketiga, hal yang sama pada kepuasan kerja, juga terbukti memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai dapat menghasilkan hasil yang menguntungkan dalam hubungannya dengan kinerja secara keseluruhan. Akhirnya, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan manajemen yang komprehensif dan peningkatan elemen-elemen ini dapat membantu organisasi mencapai tingkat kinerja yang unggul secara holistik. Penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan dalam memaknai faktor kunci yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam industri Parekraf. Hal ini juga dapat menjadi landasan bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil untuk memberikan peningkatan pada kinerja pegawai dalam Dinas Parekraf Provinsi Lampung:

1. Fokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan di dalam organisasi.
2. Tingkatkan motivasi pegawai dengan memberikan insentif yang tepat, pengakuan atas pencapaian, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Lakukan survei kepuasan pegawai secara teratur untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan mereka dan tindak lanjuti dengan perbaikan yang diperlukan.
4. Gabungkan strategi kepemimpinan, motivasi, dan manajemen kepuasan kerja secara holistik untuk membentuk suasana kerja produktif.
5. Prioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka.
6. Tingkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai serta antar rekan kerja untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi.
7. Lakukan evaluasi rutin terhadap implementasi perubahan dan tindakan yang diambil untuk menilai dampaknya terhadap kinerja pegawai dan lakukan adaptasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Monica L, T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 242-265.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187-193.
- Ivancevich, J. , K. R. , dan M. M. (2014). *Organizational Behavior And. Management* (10th ed.). McGraw-Hill Book Co.
- Kartono, K. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT, Rajagrafindo.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi ,Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Neog, & Barua, H. (2014). *Human Resources Management Of Satisfication*. Thomson Learning.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork: McGraw-Hill Education.
- Nurhawaena. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 18*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K., & Angelo, K. (2014). , "Perilaku Organisasi, Edisi 9",. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sentral Mitra Alkesindo. *Thesis, Universitas Katolik Musi Charitas*.
- Setiana, & Dewi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setyosari, P. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-7)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335-358.
- Tampubolon, M. P. (2017). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Tati, N. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos* 1(2), 77–92.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wimanu, A. T., & Achyani, F. (2014). Pengaruh Motivasi kerja, komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Survei Terhadap Dinas Pandapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Surakarta. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil