

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan staf yang berpengalaman di bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik, karena sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengembangkan, mencapai tujuan serta visi dan misi Perusahaan secara Bersama sama. Hal ini bertujuan demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan serta karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan tenaga kerja yang berpengalaman di bidangnya masing-masing, sehingga mendukung suatu tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia pada umumnya seringkali dikaitkan dengan motivasi, disiplin, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan nantinya untuk kinerja yang ingin dicapai karyawan. Sederhananya kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam periode waktu tertentu pada area kerja tertentu.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk menjadi kompetitif dalam lingkungan kompetitif yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan terbesar bagi manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Kasmir (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Jika tanggung jawab tersebut telah tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Edy Sutrisno (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dari kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memimpin, mempengaruhi, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan pemimpin tergantung pada gaya kepemimpinan, sehingga pemimpin harus memberikan moral kepada karyawannya yang bekerja dengan baik dan memotivasi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu untuk melaksanakan kegiatan organisasi dengan cara perencanaan (*planning*), pengaturan (*organizing*), pengendalian (*controlling*), sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 2012).

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas menangani urusan pemerintah daerah di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif. Dinas Pariwisata dan ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, sebagai instansi teknis di bidang pariwisata dan industri kreatif, harus memiliki indikator pembangunan yang diperlukan, selain perencanaan, pemantauan dan evaluasi tujuan pembangunan, serta untuk kebutuhan pelayanan pemerintah dan masyarakat dengan 63 pegawai dengan kompetensi masing-masing pegawai sebagai tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung Berdasarkan tingkat Pendidikan Tahun 2023

Pendidikan	Jumlah Pegawai
SD	0
SMP	0
SMA	11
D1	1
D3	4
SI	25
S2	22
Jumlah	63

Sumber : Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung

Tabel 1.1 menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif provinsi Lampung berdasarkan tingkat pendidikan diketahui dominasi pegawai dengan pendidikan Sarjana strata satu (S1) yaitu sebanyak 25 orang, dan Magister sebanyak 22 orang. Diharapkan dengan tingkat pendidikan pegawai yang sudah cukup tinggi dapat memberikan kebermanfaatan bagi instansi dalam mencapai program-program kerja yang direncanakan salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Pemerintah sedang bersemangat dalam meningkatkan kinerja ASN demi terwujudnya pemerintahan yang lebih baik. Hal ini nampak pada dikeluarkannya peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kinerja, antara lain Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata kerja Perangkat Daerah, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang Pariwisata dan ekonomi kreatif berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif
- d. Pelaksanaan pengembangan pariwisata, ekonomi kreatif, pembinaan karakter dan pekerti bangsa
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pariwisata dan ekonomi kreatif

- f. Pelaksanaan kebijakan promosi dan standarisasi pariwisata dan ekonomi kreatif
- g. Pelaksanaan rencana induk pengembangan pariwisata, ekonomi kreatif, dan sumber daya manusia
- h. Pelayanan administratif

Agar organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja ASN yang baik pula dalam mendukung kinerja organisasi. Nilai Prestasi Kerja menjadi acuan dalam penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, klasifikasi penilaian kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Predikat Penilaian Kinerja ASN

No	Nilai Kinerja	Sebutan atau Predikat
1	110-120 dan Memiliki Ide Baru	Sangat Baik
2	90-120	Baik
3	70-89	Cukup
4	50-69	Kurang
5	0-49	Sangat Kurang
	Jumlah	

Sumber : Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019

Adapun penilaian kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif semester II tahun 2022 sesuai dengan tabel berikut ini ;

Tabel 1.3 penilaian kinerja ASN

No.	Nilai Kinerja	Sebutan atau Predikat	Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1.	110 – 120 dan Memiliki Ide baru	Sangat Baik	0	0,0
2.	90 – 120	Baik	53	82,2
3.	70 – 89	Cukup	10	17,8
4.	50 – 69	Kurang	0	0,0
5.	0 – 49	Sangat Kurang	0	0,0
	Jumlah		63	100,0

sumber : data diolah (2023)

Tabel 1.3 menunjukkan 82,2 % pegawai memiliki nilai kinerja 90-120 dengan predikat baik, sedangkan sisanya sebesar 17,8 % memiliki nilai kinerja 70-89 dengan predikat cukup. Nilai kinerja dengan prestasi cukup ini menjadi permasalahan yang dihadapi di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif karena belum mencapai target kinerja yang diharapkan atau belum mencapai Nilai Kinerja dengan Predikat Baik sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Permasalahan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung kemungkinan salah satunya terjadi karena adanya kekosongan kepemimpinan sehingga pelaksanaan kepemimpinan hanya dilaksanakan oleh penanggung jawab sementara, sehingga pelaksanaan kepemimpinan kurang maksimal, kekosongan Kepala Dinas pada bulan April 2022 karena Kepala Dinas sebelumnya sudah memasuki masa purna tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kekosongan pemimpin lalu diisi oleh Plt Kepala Dinas yang pada waktu itu juga menjabat sebagai Asisten 2 Pemerintah Provinsi Lampung juga sebagai Plt Kepala Dinas Kominfo selama bulan April hingga bulan Desember 2022, sehingga tidak terlalu fokus dalam memimpin Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Sehingga motivasi merupakan aspek yang memiliki peran penting dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi adalah dasar, pemikiran gambaran dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku. Jenis-jenis motivasi tersebut tidak hanya berwujud pada kebutuhan materil akan tetapi dapat pula bersifat non materil. Motivasi merupakan perangsang kepada karyawan agar dapat bekerja optimal oleh karenanya motivasi karyawan dapat dilihat dari perilaku kerjanya. Misalnya pencapaian target kerja, kedisiplinan, kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja pegawai. Kekosongan kepemimpinan yang sempat terjadi di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dimungkinkan menjadi alasan turunnya motivasi kerja pegawai. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya semangat pegawai dan kurangnya kerjasama tim. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung menyadari pentingnya motivasi kerja. Oleh sebab itu, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif melakukan upaya peningkatan keterampilan dan kompetensi. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan program-program pelatihan pelaksanaan yang dilaksanakan dalam kelas formal.

Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal memegang peranan sangat penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini perlu diarahkan agar terwujud manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu untuk melaksanakan kegiatan organisasi dengan cara perencanaan (*planning*), pengaturan (*organizing*), pengendalian (*controlling*), sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 2012).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian pun sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi yang kurang baik maka akan menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka identitas masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepimpinan yang dijalankan saat ini masih kurang dan belum optimal
- b. Motivasi kerja karyawan masih terlihat kurang optimal ditandai dengan kurangnya semangat pegawai, kurangnya bekerjasama dalam team
- c. Kepuasan Kerja pegawai masih belum mencukupi atau terpenuhi
- d. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif belum mencapai target kinerja yang diharapkan.

1.3 Perumusan masalah

Dari permasalahan diatas dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung
2. Untuk Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Sumbangan bagi institusi sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
2. Bagi pembaca untuk sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.
3. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
4. Memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Institut Informatika & Bisnis Darmajaya.