

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Grand Teori Transformasional Kepemimpinan (Transformational Leadership Theory) Grand teori ini dikemukakan oleh James MacGregor Burns (1978). Teori ini berfokus pada peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pegawai dengan cara yang positif. Hal ini dapat mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan paya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak- kehendak pemimpin itu (Wibowo, 2015). Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Wibowo, 2015).

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi daridalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kartono (2014), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Wukir (2013) menyatakan kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2017), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan motor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan kedepan, menginspirasi pengikutnya dan kompeten. Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan dengan lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Tampubolon, (2017) menyebutkan pemimpin yang efektif adalah:

1. Bersikap luwes
2. Sadar dan mengenali diri, kelompok dan situasi
3. Memberitahu bawahan tentang setiap persoalan dan dapat menggunakan wewenangnya dengan baik
4. Mahir menggunakan pengawasan umum
5. Selalu dapat mengantisipasi masalah mendaddak dan mendesak .
6. Dapat memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat baik secara individu maupun kelompok
7. Mudah ditemui jika ada anggota yang ingin membicarakan suatu masalah
8. Menepati janji yang diberikan kepada anggota

9. Memberikan petunjuk dan jalan keluar tentang mekanisme pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Pemimpin melalui kepemimpinannya dapat memberikan motivasi kepada anggotanya dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan anggota terpenuhi maka anggotanya akan bekerja semaksimal mungkin, semangat dan kegairahan kerja akan meningkat yang akhirnya menuju kepentingan produktivitas kerja.

Hukum alam tidak dapat dihindari dalam proses pengembangan pribadi, Perkembangan intelektual seseorang seringkali lebih cepat dibanding perkembangan emosinya, Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya, sehingga akan menjadi faktor pengendali dalam kemampuan intelektual. Pelatihan emosional dimulai dari belajar mendengar. Mendengarkan berarti sabar, membuka diri, dan berkeinginan memahami orang lain, latihan ini tidak dapat dipaksakan, langkah melatih pendengaran adalah bertanya, memberi alasan, memberi penghargaan, mengancam dan mendorong. Dalam proses melatih tersebut, seseorang memerlukan pengontrolan diri, diikuti dengan memenuhi keinginan orang.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Tati (2012) Fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satuarah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Mulyadi (2014) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.2 Motivasi

Teori Motivasi (Motivation Theories) ada berbagai middle teori motivasi yang dapat di gunakan, seperti Teori Motivasi Higiene (Two-Factor Theory) oleh Frederick Herzberg (1959) atau Teori Hierarchy of Needs oleh Abraham Maslow (1943). Hal ini dapat mengkaji bagaimana faktor-faktor motivasi ini berhubungan dengan tingkat motivasi pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang dengan demikian motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

Robbins (2017) mengemukakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan

kebutuhan individu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang mempunyai dua unsur (Moenir, 2016). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada seseorang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi bila dihubungkan dengan lingkungan kerja akan melahirkan motivasi kerja. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja disini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan. Keberhasilan dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan, (2013) tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektivitaskan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga kinerja juga akan meningkat.

Setiawan (2013) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Teori Vroom yang dikutip oleh As'ad (2000:57) menyebutkan bahwa apabila kinerja seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah. Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai yaitu:

- a. Motivasi material (*material motivation*) seperti gaji, insentif, komisi, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, dan lain-lain.
- b. Motivasi non material (*non material motivation*) seperti lingkungan, penghargaan, kesempatan karier, partisipasi dan lain-lain.

Jenis motivasi yang diberikan pada pegawai (Hasibuan, 2002) yaitu :

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu menggerakkan kemampuan pegawai secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pegawai dengan memberikan perangsang.

Motivasi langsung dapat berupa :

- 1) Motivasi material (*material motivation*) seperti gaji, insentif, komisi, tunjangan kesehatan, dan lain-lain.
- 2) Motivasi non material (*non material motivation*) seperti: penghargaan, kesempatan karier, partisipasi dan lain-lain.

- b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu kegiatan manajemen yang mengarah pada kepuasan individu dalam organisasi terutama mengarah kepada:

1. Sinkronisasi aspirasi individu tentang tujuan organisasi:
 - a). Pemberian pengertian tentang tujuan organisasi
 - b). Pemberian pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi memberikan manfaat pada pegawai
 - c). Memberikan kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam menetapkan cara pencapaian tujuan organisasi
- b. Pembinaan kondisi organisasi kearah kondisi *favourable* untuk berprestasi
 - a). Hubungan kerjasama, saling pengertian antar pegawai.
 - b). Kondisi sosial memuaskan.
 - c). Prosedur dan metode kerja cukup jelas.

Mangkunegara (2012) mengelompokan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor internal (karateristik pribadi) yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, Motivasi internal terjadi ketika seseorang merasakan dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk mendekati diri pada agama atau mempraktikkan keyakinannya. Ini mungkin timbul dari perasaan spiritual, kesadaran pribadi akan kebutuhan spiritual, atau pencarian makna dalam hidup.
2. Faktor eksternal (karateristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat budaya organisasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, Motivasi eksternal, di sisi lain, muncul dari faktor-faktor di luar diri seseorang, seperti pengaruh lingkungan, keluarga, teman-teman, atau masyarakat di sekitarnya. Misalnya, seseorang dapat merasa termotivasi untuk mengikuti agama tertentu karena didorong oleh norma-norma sosial atau tuntutan keluarga.

Wibowo (2015) Mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan terhadap pekerjaan yaitu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing – masing pekerja.
- b. Pencapaian prestasi
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.
- c. Peluang yang sama untuk maju
Peluang yang sama untuk maju ialah kesempatan yang sama yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan dan mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
- d. Pengakuan orang lain
Pengakuan orang lain merupakan suatu keinginan untuk keberadaannya selalu diakui oleh orang lain. Pada tataran pribadi menjadi diakui bahkan dihormati. Maka, setiap orang berusaha untuk meraih sesuatu yang dihargai dan dianggap bernilai tinggi.
- e. Pengembangan
merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- f. Peningkatan karir
Peningkatan karir sebagai upaya aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka dalam suatu perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.
- g. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Middle Teori Kepuasan Kerja (Job Satisfaction Theory) Ini adalah middle teori yang berfokus pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat menjelajahi berbagai model kepuasan kerja, seperti Model Kepuasan Kerja Herzberg (1966) atau Model Kepuasan Kerja Locke (1969), untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di organisasi. Kepuasan kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya (Robbins, 2008). Menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi (Ivanseceovich, 2014).

Robbins (2008) menyatakan bahwa Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya (Robbins, 2008)

Kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi karyawan yang berkinerja buruk untuk bertahan daripada karyawan yang berkinerja baik. Terlepas dari level kepuasan, karyawan yang berkinerja baik berkemungkinan lebih besar untuk bertahan pada organisasi tersebut karena menerima pengakuan, pujian, dan hadiah lain yang memberi mereka lebih banyak alasan untuk bertahan.

Ketidak puasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara. Misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka. Perilaku-perilaku keluar dan pengabdian melibatkan variabel-variabel kinerja kita produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Namun model ini memperlebar tanggapan karyawan sehingga mencakup suara dan kesetiaan perilaku-perilaku konstruktif yang mungkin individu mentoleransi situasi tidak nyaman atau membangkitkan kembali kondisi kerja yang telah memuaskan. Pada dasarnya, kepuasan kerja berasal dari konsepsi mengenai hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil (Irianto, 2009).

Beberapa faktor menurut Neog dan Barua (2014) tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Dukungan atasan

Buchkingham dan Coffman (1999) dalam Neog dan Barua (2014) dukungan atasan adalah salah satu faktor penting untuk karyawan, dukungan atasan didefinisikan dengan sejauh mana pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka

2. Lingkungan kerja

Robbins (2001) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut George dan Jonas (1999) dalam Neog dan Barua (2014) pekerja lebih sangat peduli dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan baik dan menginginkan kondisi kerja yang aman seperti temperatur, cahaya, keramaian, dan faktor lainnya

3. Keamanan Kerja

Ruvio dan Rossenblatt dalam Neog dan Barua (2014) keamanan kerja merupakan faktor sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013).

Widodo (2015) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. *The Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Wibowo:2014).

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Indikator itu sangat penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri, dalam penelitian ini indikator kinerja mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Th 2021, indikator Kinerja pegawai meliputi :

1. Sasaran Kerja ASN
 - a. Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai
 - b. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai
 - c. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai

2. Perilaku Kerja

Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi ASN yang menduduki jabatan struktural.

a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain

b. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

d. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumberdaya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

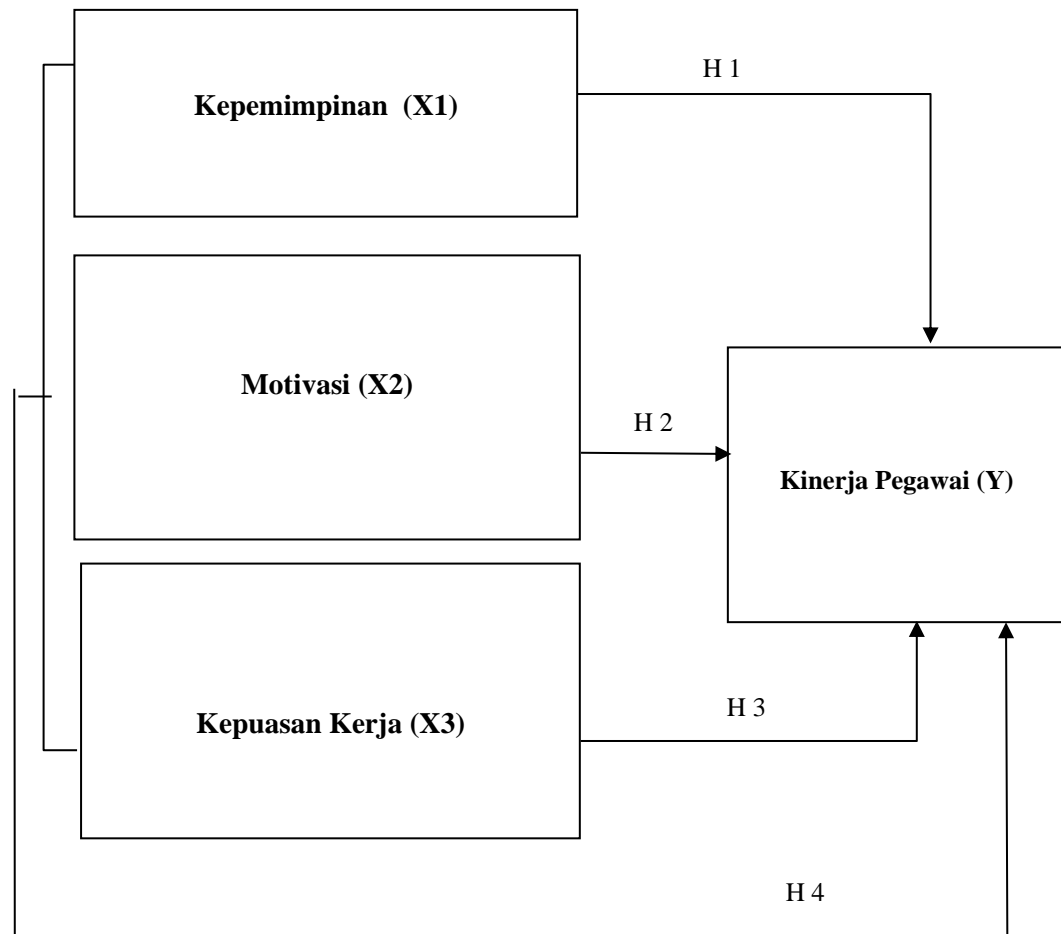
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Agata, Amelia (2015)	Pengaruh komunikasi internal, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Semarang)	Ada pengaruh positif komunikasi internal, kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan
Indra, Marjaya (2019)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi pelatihan terhadap Kinerja pegawai
Alam, Iskandar Ali (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Nurhawaena, (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan melalui <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi melalui <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Suryadharna (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Alam, Iskandar, Ali (2021)	Pengaruh disiplin motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda	Ada pengaruh positif disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda

Wimanu (2014)	Pengaruh motivasi kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan (Survei terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Surakarta)	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja
---------------	---	---

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori di atas, maka diagram skematis motivasi dan budaya organisasi dan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.2. kerangka pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagai jawaban yang bersifat sementara atau dugaan sementara terhadap permasalahan yang ada sampai teruji kebenarannya melalui data dan fakta yang dikumpulkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi
3. Ada Berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung
4. Ada Berpengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung