

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dengan mengajukan 42 pernyataan kuisioner, yang terdiri dari 10 pernyataan variabel kepemimpinan (Variabel X₁), 10 pernyataan variabel motivasi (Variabel X₂), 10 pernyataan variabel pelatihan (Variabel X₃), dan 10 pernyataan variabel kinerja (Variabel Y). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}) pada $df = n-2 = 63-2 = 61$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0,248. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan nilai r_{tabel} , hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Hasil validitas variabel kepemimpinan adalah dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pengujian Validitas Variabel kepemimpinan (Variabel X₁)

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0,541**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,445**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,411**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,540**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,464**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,709**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,729**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,696**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,424**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,509**	0,248	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

sumber : data diolah tahun 2023

Sesuai hasil di atas, maka diketahui sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel kepemimpinan yang diujikan adalah valid. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji validitas pada variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (Variabel X₂)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0,457**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
2	0,460**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
3	0,487**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
4	0,608**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
5	0,663**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
6	0,588**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
7	0,561**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
8	0,558**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
9	0,576**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
10	0,265**	0,248	r hitung > r tabel	Valid

sumber : data diolah tahun 2023

Sesuai hasil di atas, maka diketahui sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji validitas pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pengujian Validitas Variabel Kepuasan kerja (Variabel X₃)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0,444**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
2	0,630**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
3	0,760**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
4	0,655**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
5	0,476**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
6	0,452**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
7	0,631**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
8	0,664**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
9	0,571**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
10	0,529**	0,248	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah tahun 2023

Sesuai hasil di atas, maka diketahui bahwa dari sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid. Sedangkan untuk hasil validitas pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0,594**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
2	0,561**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
3	0,602**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
4	0,395**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
5	0,425**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
6	0,637**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
7	0,672**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
8	0,515**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
9	0,264**	0,248	r hitung > r tabel	Valid
10	0,474**	0,248	r hitung > r tabel	Valid

sumber : data diolah tahun 2023

Sesuai dengan hasil di atas, maka diketahui bahwa dari sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai hasil uji adalah valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada variabel yang dilakukan adalah membandingkan Nilai Alfa dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 61$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0,248. Hasil perbandingannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alfa	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
X1	0,737	0,248	Reliabel
X2	0,704	0,248	Reliabel
X3	0,788	0,248	Reliabel
Y	0,700	0,248	Reliabel

tumber: tata diolah tahun 2023

Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah bersifat reliabel, karena nilai Alfa lebih besar dari pada nilai kritik r.

4.2 Analisis Kualitatif

Deskripsi data adalah untuk mendapatkan gambaran pada kategori jawaban responden tentang masing-masing variabel penelitian. Untuk mengetahui kategori jawaban responden maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Sugiyono, 2005)

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dideskripsikan data perhitungan yaitu diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing variabel adalah skor 5 x 10 pertanyaan = 50 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 10 pertanyaan = 10, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori skor pada variabel masing-masing variabel sebagai berikut:

Total skor 43 - 50 Masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 35 - 42 Masuk dalam kategori Baik

Total skor 26 - 34 Masuk dalam kategori Cukup

Total skor 18 - 25 Masuk dalam kategori Kurang

Total skor 10 - 17 Masuk dalam kategori Sangat Kurang

Hasil dari nilai interval tersebut dapat dideskripsikan mengenai data masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Data Kepemimpinan

Deskripsi data jawaban responden pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan	Interval	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
Sangat Baik	43 – 50	0	0
Baik	35 – 42	4	6.35
Cukup Baik	26 – 34	35	55.56
Tidak Baik	18 – 25	24	38.10
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0
Jumlah		63	100

sumber: data diolah tahun 2023

Diketahui bahwa dari 63 responden yang diteliti pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0 (0%) responden menyatakan kepemimpinan Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 4 (6,35%) responden menyatakan kepemimpinan adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 35 (55,56%) responden menyatakan kepemimpinan masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 24 (38,10%) responden menyatakan kepemimpinan adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan 0 (0%) responden yang menyatakan kepemimpinan adalah masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut

dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai kepemimpinan Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori cukup baik.

Untuk mendeskripsikan pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel yang diteliti maka dihitung menggunakan rumus persentase sebagai berikut:

Diketahui bahwa skor minimal adalah 1 = 20% dan skor maksimal adalah 5 = 100%. Sehingga hasil perhitungan dengan rumus adalah:

$$i = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}}$$

$$i = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$$

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut:

	Nilai Persentase 20% – 35%	Masuk dalam kategori Sangat Tidak Baik
98	Nilai Persentase 36% – 51%	Masuk dalam kategori Tidak Baik
	Nilai Persentase 52% – 67%	Masuk dalam kategori Cukup Baik
	Nilai Persentase 68% – 83%	Masuk dalam kategori Baik
	Nilai Persentase 84% – 100%	Masuk dalam kategori Sangat Baik

Deskripsi motivasi Kepemimpinan asarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Berdasarkan Pertanyaan

No	Kepemimpinan	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pemimpin mampu untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi masalah dengan cermat dan teliti	153	315	48.57	Tidak Baik
2	Pemimpin mampu untuk menganalisis masalah secara mendalam, mengidentifikasi akar penyebab, dan merumuskan solusi yang efektif	155	315	49.21	Tidak Baik

3	Pemimpin mampu untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif, menggunakan berbagai teknik komunikasi yang sesuai dengan konteks dan audiens	148	315	46.98	Tidak Baik
4	Pemimpin mampu untuk memberikan nasehat dan panduan kepada anggota tim atau bawahan dengan bijaksana dan mempertimbangkan situasi yang ada	166	315	52.70	Cukup Baik
5	Pemimpin memiliki sifat keberanian dalam mengambil keputusan sulit, menghadapi tantangan, dan mengambil risiko yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan	142	315	45.08	Tidak Baik
6	Pemimpin mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinan dengan baik, termasuk mengatur sumber daya, mengambil langkah-langkah strategis, dan mengawasi pelaksanaan	148	315	46.98	Tidak Baik
7	Pemimpin memiliki keterampilan dalam mendengarkan dengan seksama pandangan, saran, dan masukan dari anggota tim atau pihak lain	159	315	50.48	Tidak Baik
8	Pimpinan memiliki sikap terbuka dan penerimaan terhadap saran serta kritik yang konstruktif dari berbagai pihak	214	315	67.94	Baik Baik
9	Pemimpin mampu untuk membuat keputusan dengan tegas dan konsisten, tanpa ragu-ragu, untuk menjaga kedisiplinan dan efektivitas	211	315	66.98	Cukup Baik
10	Pemimpin memiliki sikap adil dan objektif dalam memperlakukan anggota tim atau bawahan, tanpa memihak secara tidak wajar	224	315	71.11	Baik

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel kepemimpinan berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori cukup baik. Indikator dominan pada variable kepemimpinan adalah pada pernyataan pemimpin memiliki sikap adil dan objektif dalam memperlakukan anggota tim atau bawahan, tanpa memihak secara tidak wajar dengan nilai rata-rata persen adalah sebesar 71,11% (baik), sedangkan

pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pernyataan pemimpin memiliki sifat keberanian dalam mengambil keputusan sulit, menghadapi tantangan, dan mengambil risiko yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. 45,08% (tidak baik).

4.2.2 Deskripsi Data Motivasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Data Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi	Interval	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
Sangat Baik	43 – 50	0	0
Baik	35 – 42	18	28.57
Cukup Baik	26 – 34	36	57.14
Tidak Baik	18 – 25	9	14.29
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0
Jumlah		63	100

sumber: data diolah tahun 2023

Diketahui bahwa dari 63 responden yang diteliti pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0 (0%) responden menyatakan motivasi pada Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 18 (28,57%) responden menyatakan motivasi masuk dalam kategori baik, sebanyak 36 (57,14%) responden menyatakan motivasi masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 9 (14,29%) responden menyatakan motivasi masuk dalam kategori tidak baik, dan tidak ada 0 (0%) responden yang menyatakan motivasi masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi yang diberikan

kepada pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Deskripsi motivasi berdasarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Motivasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pegawai memiliki keteguhan dalam menjalani pekerjaan dengan semangat dan keterlibatan yang positif	164	315	52.06	Baik
2	Pegawai memiliki motivasi untuk terus fokus pada berbagai aspek pekerjaan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan tantangan yang ada	144	315	45.71	Tidak Baik
3	Pegawai memiliki motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, dengan memperhatikan detail dan standar yang ditetapkan	164	315	52.06	Baik
4	Semua pegawai diberikan kesempatan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan	220	315	69.84	Baik
5	Pegawai merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target organisasi	218	315	69.21	Baik
6	Pegawai memiliki motivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, dan usaha untuk melewati batas-batas yang ada	215	315	68.25	Baik
7	Pegawai diberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan	226	315	71.75	Baik
8	Pegawai memiliki semangat untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang kerja, dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan	218	315	69.21	Baik
9	Setiap pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan karir dalam organisasi	214	315	67.94	Baik
10	Pegawai selalu berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	205	315	65.08	Cukup Baik

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel motivasi berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam

kategori setuju. Pernyataan dominan pada variabel motivasi adalah pada pernyataan pegawai diberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan dengan nilai rata-rata persen adalah sebesar 71,75 % (baik), sedangkan pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pertanyaan pegawai memiliki motivasi untuk terus fokus pada berbagai aspek pekerjaan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan tantangan yang ada yaitu sebesar 45,71% (tidak baik).

4.2.3 Deskripsi Data Kepuasan kerja

Deskripsi data jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Deskripsi Data Variabel Kepuasan kerja (X₃)

Kepuasan kerja (1)	Interval (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat Baik	43 – 50	6	9.52
Baik	35 – 42	31	49.21
Cukup Baik	26 – 34	20	31.75
Tidak Baik	18 – 25	6	9.52
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0
Jumlah		63	100

sumber: data diolah tahun 2023

Diketahui bahwa dari 63 responden yang diteliti pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 6(9,52%) responden menyatakan kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 31 (49,21%) responden menyatakan kepuasan kerja pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 20 (31,75%) responden menyatakan kepuasan kerja pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak

6 (9,52%) responden menyatakan kepuasan kerja pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik dan 0 (0%) responden yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah masuk kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pegawai merasa bahwa tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan harapan pegawai..

Deskripsi variabel kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Deskripsi Data Variabel Kepuasan kerja Berdasarkan Pertanyaan

No	Kepuasan kerja	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pegawai puas terhadap sejauh mana pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki	221	315	70.16	Baik
2	Pegawai puas terhadap sejauh mana jabatan yang dipegang sesuai dengan harapan dan aspirasi pribadi	219	315	69.52	Baik
3	Pegawai puas terhadap dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam menjalankan pekerjaan	217	315	68.89	Baik
4	Terdapat tingkat kebebasan dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas	210	315	66.67	Cukup Baik
5	Pegawai puas terhadap tingkat tanggung jawab yang diberikan dan kesempatan untuk berkembang	215	315	68.25	Baik
6	Pegawai senang dengan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan	217	315	68.89	Baik
7	Pegawai puas dengan puas terhadap fasilitas fisik dan teknologi yang disediakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan	221	315	70.16	Baik
8	Pegawai puas terhadap pencapaian organisasi dan bagaimana kontribusi individu berkontribusi terhadap keberhasilan tersebut	215	315	68.25	Baik
9	Pegawai puas dengan tingkat keamanan pekerjaan dan stabilitas di tempat kerja	227	315	72.06	Baik

10	Pegawai puas dengan tingkat jaminan kerja, termasuk jaminan sosial dan tunjangan lainnya	217	315	68.89	Baik
----	--	-----	-----	-------	------

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel kepuasan kerja berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori baik. Pernyataan dominan pada variabel kepuasan kerja adalah pada pernyataan pegawai puas dengan tingkat keamanan pekerjaan dan stabilitas di tempat kerja dengan nilai persen capaian adalah sebesar 72,06% (baik), sedangkan pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pernyataan terdapat tingkat kebebasan dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas yaitu sebesar 66,67% (cukup baik).

4.2.4 Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Deskripsi data jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja (1)	Interval (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat Baik	43 – 50	2	3.17
Baik	35 – 42	38	60.32
Cukup Baik	26 – 34	23	36.51
Tidak Baik	18 – 25	0	0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0
Jumlah		63	100

sumber: data diolah tahun 2023

Diketahui bahwa dari 63 responden yang diteliti pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (3,17%) menyatakan kinerja pegawai masuk dalam

196 kategori baik, sebanyak 38 responden (60,32%) menyatakan kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 23 responden (36,51%) menyatakan kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan kinerja pegawai masuk dalam kategori tidak baik, dan 0 (0%) responden yang menyatakan kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Artinya pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Deskripsi Data Variabel Kinerja Berdasarkan Pernyataan

No	Kinerja	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pegawai mampu menyelesaikan target kuantitas pekerjaan yang diemban secara baik	224	315	71.11	Baik
2	Pegawai berhasil menghasilkan kuantitas kerja yang melampaui target	227	315	72.06	Baik
3	Pekerjaan yang saya lakukan mencerminkan standar kualitas yang baik	227	315	72.06	Baik
4	Pegawai mampu melaksanakan semua tugas dengan jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat waktu	231	315	73.33	Baik
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas pelayanan dengan bersikap sopan dalam memberikan pelayanan	230	315	73.02	Baik
6	Pegawai sanggup bersikap jujur ikhlas sesuai wewenang yang diberikan	230	315	73.02	Baik
7	Pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap tugas yang dijalani	217	315	68.89	Baik

8	Pegawai mampu mentaati peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang berlaku, menjaga rahasia negara	221	315	70.16	Baik
9	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja aasan, dan mitra kerja	224	315	71.11	Baik
10	Pegawai mampu bertindak tegas dan tidak memihak, dan memberikan teladan yang baik	221	315	70.16	Baik

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel kinerja berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori baik. pernyataan dominan pada variabel kinerja adalah pada pernyataan pegawai mampu melaksanakan semua tugas dengan jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata persen adalah sebesar 73,33% (baik), sedangkan pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pernyataan pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap tugas yang dijalani yaitu sebesar 68,89% (baik).

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis data dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dengan menggunakan uji persamaan regresi linier berganda yang dilakukan secara simultan (bersama-sama) dan secara parsial (terpisah). Hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji persamaan dengan menggunakan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui persamaan regresi yang di hasilkan dalam mengestimasi nilai variabel dependen (terikat), sehingga di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis yang dirumuskan. Analisis data dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	p-value
(1)	(2)	(3)	(4)
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

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,021 + 0,312 X_1 + 0,288 X_2 + 0,292 X_3$$

- Nilai *constant intercept* (a) sebesar 8,021 , menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja tidak berubah maka kinerja pegawai akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 8,021.
- Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0,312, mengandung arti jika kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,312 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0,288, mengandung arti jika motivasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,288 satuan dengan asumsi variabel lain tetap
- d. Nilai koefisien regresi (b) X_3 adalah sebesar 0,292, mengandung arti jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil di atas, didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai koefisien regresi motivasi, artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah tergantung pada motivasi.

4.3.2 Koefisien Korelasi

1. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0 diperoleh hasil uji nilai korelasi (*r correlation*) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah:

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi Secara Simultan

Nilai R	Nilai R-Square	Nilai Adjusted R-Square
(1)	(2)	(3)
0,824	0,680	0,664

sumber: data diolah tahun 2023

Hasil tabel di atas, diketahui bahwa besarnya nilai hubungan yang ditunjukkan pada kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yaitu ditunjukkan oleh nilai R (*corelation*) sebesar 0,824 atau 82.4%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang sangat tinggi karena berada pada nilai korelasi 0,800-0,100, Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara

bersama-sama berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) dan masuk dalam kategori positif dan erat. Artinya jika kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung juga akan mengalami peningkatan.

2. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Analisis korelasi yang dilakukan secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi Secara Parsial

Variabel	Koefisien Korelasi	p-value
(1)	(2)	(4)
Kepemimpinan	0,607	0,000
Motivasi	0,673	0,001
Kepuasan Kerja	0,693	0,000

sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,607, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “ tinggi” karena berada pada interval (0,60-0,799) dan arah korelasi (+) artinya jika kepemimpinan ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

- b. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa motivasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,673, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,60-0,799) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Sebaliknya jika motivasi tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.
- c. Koefisien korelasi kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai
294 sebesar 0,693, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,60-0,799) dan arah korelasi (+) artinya jika kepuasan kerja dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak dikembangkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

4.3.3 Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 4.17 Koefien Determinasi X terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi
(1)	(2)	(3)
Kepemimpinan	0,312	0,607
Motivasi	0,288	0,673
Kepuasan Kerja	0,292	0,693

sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1.17, dapat dilakukan perhitungan untuk mendapatkan koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$KP_i = \beta_i \times r_{x_iy} \times 100\%$$

$$KP_1 = \beta_1 \times r_{x_1y} \times 100\% = 0,312 \times 0,607 \times 100\% = 18,94\%$$

$$KP_2 = \beta_2 \times r_{x_2y} \times 100\% = 0,288 \times 0,673 \times 100\% = 19,38\%$$

$$KP_3 = \beta_3 \times r_{x_3y} \times 100\% = 0,292 \times 0,693 \times 100\% = 20,24\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan interpretasi sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,94%.
- Besarnya pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 19,38%..
- Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 20,24%.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan variabel kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis koefisien determinasi yang dilakukan secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X dalam mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan tabel 4.1.15, diperoleh nilai determinasi (*R square*) sebesar 0,680. Namun, karena yang digunakan adalah model regresi linear berganda, nilai koefisien determinasi harus di sesuaikan atau biasa disebut dengan *adjusted r-square*. Berdasarkan tabel 4.1.15, diperoleh nilai *adjusted r-square* sebesar 0,664.

Nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66.4%. Sementara itu 33.6% dapat dijelaskan oleh berbagai variabel lain diluar model penelitian.

4.3.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai $sig. \leq 0,05$ maka H_a diterima dan jika $sig > 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Nilai F	p-value
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
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

Dari tabel di atas, diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 41,752 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 3$, $DF_2=59$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha =0,05$) adalah 2,76.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $41,752 > 2,76$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha =0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig.=0,000<0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

4.3.5 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y , yang dilakukan secara terpisah dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$).

Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dan $df=60$ adalah 2,000. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Parsial (uji t)

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Sig
(1)	(2)	(3)	(4)
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

Dari tabel 4.19, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_1 = 3,196$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 2,00. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_1=0,000 < 0,05$.

Dari tabel 4.19, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_2 = 3,993$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 2,000. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel motivasi adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_2=0,001 < 0,05$.

Dari tabel 4.19, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_3 = 4,095$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 2,000. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_3=0,000 < 0,05$.

Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang perlu dilakukan untuk metode regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan data yang dikumpulkan terdistribusi normal, serta tidak terdapat multikolinearitas ataupun heteroskedastisitas dalam model penelitian sehingga memenuhi asumsi Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

4.4.1 Pengujian Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah error dalam regresi variabel-variabel indepen dan dependen terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Liliefors. Apabila nilai p-value lebih dari nilai signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa error model berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai p-value kurang dari nilai signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa error model tidak berdistribusi normal. Berikut disajikan tabel hasil uji normalitas. Berikut tabel adalah hasil perhitungan liliefors :

Tabel 4.20 Pengujian Liliefors

Nilai Liliefors	df	Sig
(1)	(2)	(3)
0,971	63	0,146

sumber: data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.20, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,146. Nilai p-value lebih dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *error* model berdistribusi normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh model regresi untuk memastikan tidak terdapat perbedaan dalam eror model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika residual dalam masing-masing observasi membentuk pola tertentu. Data akan dinyatakan sebagai homokedastis apabila residual tersebar tanpa pola dan dinyatakan lulus uji heteroskedastis. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas maka dapat digunakan metode uji Glejser. Apabila nilai p-value lebih dari nilai signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa *error* model konstan atau homoskedastisitas, sedangkan apabila nilai p-value kurang dari nilai signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa *error* model tidak konstan atau heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Glejser:

Tabel 4.21 Pengujian Glejser

Variabel	Koefisien	T-Hitung	<i>P-Value</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	5.199	3.210	0.002
Kepemimpinan	0.010	0.194	0.846
Motivasi	-0.066	-1.249	0.217
Kepuasan Kerja	-0.040	-0.873	0.386

sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas, seluruh nilai p-value lebih dari 5%. Karena seluruh nilai *p-value* pada variabel dependen lebih dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *error* model konstan atau homoskedastisitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4.4.3 Pengujian Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa sesama variabel independen, tidak ada yang saling mempengaruhi, karena akan menyebabkan uji statistik menjadi bias akibat dampak dari satu variabel independen mempengaruhi variabel independen lainnya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi maka dapat digunakan metode uji *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka antara variabel independen tidak terjadi hubungan yang linier atau tidak ada multikolinearitas. Sedangkan, jika nilai VIF ≥ 10 maka antara variabel independen terjadi hubungan yang linier atau ada multikolinearitas. Berikut disajikan nilai VIF:

Tabel 4.22 Nilai VIF

Variabel (1)	VIF (2)
Kepemimpinan	1.249
Motivasi	1.573
Kepuasan Kerja	1.564

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.22, tidak terdapat nilai VIF yang lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keempat variabel independen yang digunakan pada model. Sehingga pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dan telah memenuhi asumsi non-multikolinearitas.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan dengan baik maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan dengan baik pula. Hal tersebut sejalan dengan temuan yang telah diungkapkan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Marjaya (2019), Amelia (2015), dan Suryadharma (2016).

Penelitian Marjaya (2019) mengamati bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberikan panduan kepada timnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Temuan dalam penelitian Amelia (2015) juga mendukung hal ini, dengan menyoroti bahwa kepemimpinan yang inklusif dan inspiratif mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik. Sementara itu, studi oleh Suryadharma (2016) mengamati bahwa seorang pemimpin yang mampu membangun hubungan positif dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kualitas kerja dan kinerja individu dalam tim.

Kepemimpinan merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Kepemimpinan merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya

sumber daya yang ada. Keterkaitan hubungan antara kepemimpinan dengan
490 kinerja pegawai yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis kepemimpinan
bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam kepemimpinan
maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, untuk
meningkatkan kinerja pegawainya Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi
Lampung harus memiliki kepemimpinan yang baik pula.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek motivasi berpengaruh
secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi
Kreatif Provinsi Lampung. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi pegawai
ditingkatkan dengan baik maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan
dengan baik pula. Hal tersebut sejalan dengan temuan yang diungkapkan dalam
penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Marjaya (2019) dan Alam (2015).

Penelitian Marjaya (2019) menggarisbawahi bahwa motivasi yang kuat pada
pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja yang signifikan. Dengan adanya
motivasi yang tepat, pegawai cenderung lebih berdedikasi terhadap tugas mereka
dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Selain itu, temuan dalam penelitian
Alam (2015) juga mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi memiliki
kaitan positif dengan peningkatan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam
menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi
seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya
motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan
mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut

disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan.

Apabila *performance* kerja (kinerja) seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah. Dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai maka hasil kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan yang lebih baik. Hal tersebut disebabkan motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Berdasarkan hal tersebut, maka Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung perlu membenahi motivasi pegawai dalam rangka menunjang kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja pegawai ditingkatkan dengan baik maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan dengan baik pula. Hal tersebut sejalan dengan temuan yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Marjaya (2019) dan Suryadharma (2016).

Penelitian Marjaya (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan dalam penelitian Suryadharma (2016) juga mendukung hal

ini, dengan mengamati bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kualitas kerja yang lebih baik dan efektivitas dalam mencapai target.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya hubungan erat antara perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan dengan tingkat motivasi dan komitmen seseorang terhadap tugasnya. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dia cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini karena kepuasan kerja menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga individu merasa bahwa usaha yang mereka lakukan memiliki nilai dan dampak yang positif. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai sumber motivasi intrinsik yang kuat, yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, aspek psikologis dari kepuasan kerja juga berperan. Kepuasan kerja membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang mungkin dialami oleh pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki pandangan yang lebih positif dan kesejahteraan emosional yang lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan daya tahan mereka dalam menghadapi tantangan. Keadaan emosional yang stabil dan positif ini berkontribusi pada peningkatan kualitas interaksi sosial dan kerjasama tim, faktor-faktor yang secara langsung mendukung kinerja yang efektif. Oleh karena itu, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung perlu meningkatkan kepuasan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai.