

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dengan hasil perbandingan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kepemimpinan adalah lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai  $sig. X_1=0,000<0,05$ . Gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional dan mendukung, memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan biasanya mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.
2. Motivasi Meningkatkan Kinerja secara parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung ini berarti, peningkatan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dengan hasil perbandingan tersebut maka nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi adalah lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai  $sig. X_2=0,001<0,05$ . Tingkat motivasi pegawai berperan penting dalam menentukan kinerja mereka. Faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan, peluang pengembangan, dan insentif, dapat merangsang pegawai untuk berkinerja tinggi.
3. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dengan hasil perbandingan tersebut maka nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja adalah lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig.  $X_3=0,000<0,05$ . Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja seringkali berfungsi sebagai pendorong intrinsik yang meningkatkan dedikasi dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka.

4. Pengujian hipotesis simultan (Uji F) 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. 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

Ha diterima, artinya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

5. Hipotesis parsial (Uji T) 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, 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.  $X_1=0,000 < 0,05$ , 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.  $X_2=0,001 < 0,05$ , 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, 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.

## 5.2 Implikasi dan Saran

Beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Implikasi :

1. Peningkatan gaya kepemimpinan hasil penelitian menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan pemimpinnya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan. Ini mungkin mencakup pelatihan dalam gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan kemampuan manajerial.
2. Dukungan dan motivasi pegawai penelitian menyoroti pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi harus memahami apa yang memotivasi pegawai mereka, baik dalam bentuk insentif materi atau pengakuan non-materi. Pengelolaan sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan motivasi pegawai.
3. Pengelolaan kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Organisasi perlu berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, memiliki peluang pengembangan, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat menciptakan komitmen jangka panjang dari pegawai.

4. Peningkatan hubungan atasan dan bawahan Hasil riset menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dan manajer untuk membangun hubungan yang positif dan mendukung dengan pegawai mereka.
5. Penyusunan kebijakan penggajian dan penghargaan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor penggajian dan penghargaan dapat memotivasi pegawai. Organisasi perlu mengevaluasi kebijakan kompensasi dan penghargaan mereka untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pegawai.
6. Fokus pada pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, organisasi harus memberikan peluang pengembangan karir yang jelas. Ini bisa melibatkan pelatihan, program pengembangan, dan jalur karir yang jelas.
7. Penelitian lanjutan hasil riset ini menunjukkan bahwa topik ini masih memiliki banyak aspek yang belum dipelajari. Penelitian lanjutan dapat membantu organisasi memahami dinamika yang lebih mendalam dan mengidentifikasi strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia.
8. Konteks organisasi penting untuk mengakui bahwa implikasi ini dapat bervariasi berdasarkan konteks organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan penyesuaian yang sesuai dengan keunikan budaya, tujuan, dan lingkungan mereka.

Implikasi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategi kepemimpinan yang baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Saran

1. Pengembangan pemimpin organisasi perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan pemimpin mereka. Ini dapat mencakup pelatihan dalam gaya kepemimpinan yang efektif, kemampuan komunikasi, dan manajemen tim.
2. Kebijakan motivasi yang jelas perlu ada kebijakan motivasi yang jelas yang mencakup penghargaan berbasis kinerja, insentif, dan peluang pengembangan. Organisasi harus secara rutin mengevaluasi dan memperbarui kebijakan ini sesuai dengan perubahan dalam kebutuhan pegawai.
3. Pengukuran kepuasan kerja organisasi harus mengadakan survei kepuasan kerja secara teratur untuk memahami pandangan pegawai tentang lingkungan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan mereka. Hasil survei ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.
4. Pengakuan dan Penghargaan memberikan pengakuan atas prestasi pegawai merupakan elemen penting dalam motivasi. Organisasi harus mempromosikan budaya penghargaan di mana prestasi dan kontribusi pegawai diakui dan dihargai.

5. Pengembangan Jalur Karir organisasi harus memberikan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan bagi pegawai mereka. Ini dapat termasuk program pelatihan, mentorship, atau pembinaan untuk membantu pegawai mencapai potensi mereka.
6. Komunikasi terbuka komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan pegawai sangat penting. Pemimpin harus menjadi pendengar yang baik dan merespons masukan serta keprihatinan pegawai.
7. Pengukuran kinerja yang objektif sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif perlu diterapkan. Ini membantu pegawai memahami ekspektasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
8. Analisis data dan kebijakan yang didukung oleh Data: Organisasi harus menggunakan data yang dikumpulkan dari penelitian dan survei untuk menginformasikan kebijakan dan keputusan manajemen. Kebijakan yang didukung oleh data cenderung lebih efektif.
9. Peningkatan budaya kerja menciptakan budaya kerja yang positif, inklusif, dan berorientasi pada kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
10. Penelitian lanjutan terus melakukan penelitian dan analisis untuk memahami lebih dalam dinamika antara gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di organisasi Anda. Ini dapat membantu dalam penyesuaian strategi manajemen sumber daya manusia.

Saran-saran ini dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua anggota tim. Selain itu, penting untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi dan mengikuti perkembangan dalam penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia.