



**PENGARUH MOTIVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA MATARAM TAHUN 2023**

Oleh

**Fathurrahim<sup>1</sup>, Si Luh Putu Damayanti<sup>2</sup>, Mahsun<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>**Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram**

E-mail: [fathurrahim1102@gmail.com](mailto:fathurrahim1102@gmail.com), [sp.damayanti@gmail.com](mailto:sp.damayanti@gmail.com),  
[mahsun.akpar@gmail.com](mailto:mahsun.akpar@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram. Motivasi pemimpin adalah semangat atau dorongan yang merupakan kekuatan dalam diri pemimpin sehingga dengan semangat itu pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, hubungan kerja yang baik, loyalitas, dan retensi pegawai. Sedangkan kinerja pegawai adalah kemampuan, ketrampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik penentuan informan adalah dengan teknik purposive sampling yakni pemilihan informan penelitian yang didasarkan atas kriteria dan pertimbangan tertentu. Sedangkan teknik analisis data menggunakan SPSS menggunakan analisis Linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram tahun 2023. Dan khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram nampaknya masih ditemukan beberapa kendala yang harus dibenahi diantaranya semangat kerja yang belum maksimal dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan STP Mataram dalam menentukan bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan layanan kepada customer.

**Kata Kunci : Motivasi Pemimpin, Kinerja Pegawai, STP Mataram**

**PENDAHULUAN**

Dalam setiap instansi, peran manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia dapat tercipta kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan. Pegawai merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah instansi karena pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh setiap instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu pegawai pasti bekerja dengan menyumbangkan segala tenaga baik fisik maupun pikiran untuk kemajuan instansinya.

Namun demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pariwisata

(STP) Mataram nampaknya masih membutuhkan upaya yang lebih intensif karena ada beberapa kendala yang harus diselesaikan seperti semangat kerja yang belum maksimal dan juga motivasi pegawai yang masih kurang. Kendala diatas hendaknya segera dicarikan solusi yang baik untuk dapat mengatasinya oleh karena STP Mataram bergerak dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan Pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai tentu tidaklah mudah, karena banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja,



budaya organisasi, cara kerja pimpinan, pelatihan, pengembangan diri pegawai dan motivasi kerja, termasuk juga gaji/upah yang diterima pegawai sangat berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, untuk itu maka dalam penelitian ini penulis hanya akan memfokuskan pada motivasi yang diberikan pemimpin dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh sebuah instansi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Pariwisata (Stp) Mataram Tahun 2023”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah motivasi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram tahun 2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram tahun 2023. Hasil penelitian ini juga di harapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi unsur unsur pimpinan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram dalam memberikan motivasi yang kiranya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Luaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dapat memberikan deskripsi tentang pengaruh motivasi pemimpin

terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram. Dan hasil penelitian ini juga nanti akan dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi.

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi

#### 1) Pengertian

Menurut Richard L.Daft (2018 : 228) *Motivation the proces either internal or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to purse a certain course of action.* Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan, untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Menurut Robbins (2012:222) Mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2012:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

#### 2. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) tujuan pemberian motivasi diantaranya, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semngat



- pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan dan kestabilan pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan meningkatkan tingkat kehadiran pegawai.
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kinerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dengan demikian keberhasilan dalam memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan dampak baik terhadap instansi.

### 3. Faktor-Faktor Yang

#### *Mempengaruhi Motivasi*

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk mendapat pengakuan.
  - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern, antara lain:
  - a. Kondisi lingkungan kerja.
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik.

- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel

### 4. Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2010:233-239) yaitu antara lain :

#### 1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b. Ketepatan pembayaran gaji.
- c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dankegairahan kerja.
- d. Selalu ditinjau kembali.
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan.
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan.



- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.
2. **Supervisi.**  
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).
  3. **Kondisi kerja.**  
Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.
  4. **Pekerjaan itu sendiri.**  
Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.
  5. **Peluang untuk maju.**  
Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih



dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

6. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja karyawannya.

7. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

8. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.



## B. Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:95), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia Suparyadi (2018:301), Kinerja pegawai merupakan salah satu aktivitas dari seluruh rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga aktivitas ini tidak dapat dipisahkan dan bahkan memiliki keterkaitan sinergistik dengan aktivitas-aktivitas lainnya dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Moeherianto (2012:69). arti kata berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dengan pencatatan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) antara lain :

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan diri (Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014:153), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ;

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentu kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi kedua faktor itu sangat menentukan tingkat hasil yang dapat menentukan kinerja dari setiap pegawai.



### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:287), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

### 4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.  
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.  
Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja
2. Kualitas pekerjaan.  
Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*
3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan

### 4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a. Datang tepat waktu
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

### 5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

### 5. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti gambar di dalam tabel dibawah ini.



**Rumusan Hipotesa**

Berdasarkan teori –teori diatas hipotesa yang akan dijukan dalam penelitian ini adalah:

- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

**1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram. Sedangkan waktu dilaksanakannya penelitian tersebut dimulai pada bulan Februari 2023 sampai dengan Maret 2023.

**2. Variabel dan Populasi Penelitian**

Dalam penulisan penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari 2 yaitu Motivasi Pemimpin sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Sedangkan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di STP Mataram

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dan penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner.. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2011). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Variasi Jawaban

No.	Variabel Jawaban	Tingkat Penilaian Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

**4. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen (bebas) adalah motivasi (X), sedangkan yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja (Y). Operasional variable dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
motivasi (X)	Gaji (salary).	1. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. 2. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. 3. Berpijak pada peraturan yang berlaku	Likert
	Supervisi	1. Melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan 2. Memantau proses pelaksanaanpekerjaan 3. Menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).	
	Kondisi kerja.	1. Kondisi kerja yang nyaman 2. Kondisi kerja yang aman	
	Pekerjaan itu sendiri.	1. Pekerjaan atau tugas yangmendatangkan perasaan berarti. 2. Tugas itu cukup menarik 3. Tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan	
	Peluang untuk maju.	1. Adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi 2. Mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja	
	Pengakuan atau penghargaan (recognition).	1. Rasa dihargai. 2. Ada pengakuan terhadapprestasi	
	Keberhasilan (achievement)	1. Keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas 2. Keinginan berprestasi	
	Tanggung jawab.	1. Dipercaya memegangtanggung jawab 2. Kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi	
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output	Likert
	Kualitas pekerjaan.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	
	Ketepatan waktu.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yangtelah ditentukan	
	Kehadiran.	1. Datano tepat waktu	



		2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
Kemampuan kerja sama.		1. Menghargai rekan kerja satu sama lain 2. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Kinerja Pegawai (y) adalah sebesar 24,4 % sedangkan 75,6 % Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistic dengan menggunakan Regresi linier sederhana karena didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal) antara satu variable bebas X (independent variable) dengan satu variabel terikat Y (dependent variable). Rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : variabel bebas (*independent variable*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

Y : subyek variabel terikat (*dependent variable*) yang diproyeksikan : nilai konstanta Y jika X = 0

b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y atau koefisien regresi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Pemimpin (x) terhadap Kinerja Pegawai (y) dalam analisis regresi linier terlihat dari nilai R Square pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.220	.39044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pemimpin

Dari luaran di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,244. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi Pemimpin (x) terhadap

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.739	.583		2.986	.005
Motivasi Pemimpin	.569	.177	.494	3.211	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier dari penelitian ini diperoleh dari tabel di atas yaitu  $y=1,739+0,569x$ . Diketahui pula bahwa nilai Sig. adalah  $0,003 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Pemimpin (x) terhadap Kinerja Pegawai (y) di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram pada tahun 2023.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya (Yukl, 2012). Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri pemimpin sehingga pegawai memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan berkerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada pegawainya.

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada para pegawainya dapat berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Berikut ini adalah beberapa point penting yang menjelaskan hubungan tersebut :



1. Peningkatan semangat dan motivasi : Pimpinan yang mampu memberikan motivasi yang baik kepada pegawai akan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Motivasi ini dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti memberikan apresiasi, pujian, penghargaan, atau pelatihan yang relevan. Dengan semangat dan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Peningkatan kepuasan kerja : Pimpinan yang mampu memotivasi pegawainya akan membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan dukungan oleh pimpinan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja pegawai, karena mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik.
3. Pengembangan kompetensi : Motivasi pimpinan juga dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai. Pimpinan yang mendorong pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan akan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketika pegawai merasa didukung dalam mengembangkan kompetensi, mereka akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien.
4. Meningkatkan hubungan kerja : Motivasi pimpinan dapat membantu membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan yang mampu memahami kebutuhan dan harapan pegawai, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, akan memperkuat hubungan kerja yang positif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Meningkatkan loyalitas dan retensi pegawai : Motivasi pimpinan yang baik juga dapat berdampak pada loyalitas dan retensi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan termotivasi, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan pimpinan mereka. Selain itu, mereka juga lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi daripada mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan pegawai yang kompeten dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, motivasi pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, hubungan kerja yang baik, loyalitas, dan retensi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi seorang pimpinan untuk memahami pentingnya motivasi dan menciptakan lingkungan yang memotivasi bagi para pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram tahun 2023. Motivasi pemimpin adalah dorongan dari seorang pemimpin untuk meningkatkan semangat, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, hubungan kerja yang baik, dan loyalitas serta retensi pegawai. Pemberian motivasi oleh para pimpinan di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram nampaknya masih ditemukan beberapa kendala yang harus dibenahi diantaranya semangat kerja yang belum maksimal dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Untuk itu maka diperlukan usaha yang lebih sistematis dan kontinyu misalnya melalui penciptaan iklim kerja yang membuka ruang bagi pegawai untuk berkompetisi secara sehat,



membangun kepercayaan kepada para pegawai, memberikan apresiasi atas prestasi pegawai, sampai pada memberi kesempatan memimpin bagi pegawai yang berdedikasi tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Bernadin dan Russel (1999), Human Resoure Management, Singapore : Mc. Graw Hill, Inc.
- [3] Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9.
- [4] Kabupaten Lombok Barat. 2022. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Lombok Barat Tahun 2023. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah. Gerung.
- [5] Kridianto, Bayu dan Nurhajati. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Universitas Negeri Malang. Vol 2 (2). Pp 85-97.
- [6] Malayu, SP, Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2017), 10.
- [7] Republik Indonesia. 2022. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jakarta.
- [8] Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- [9] Rozalia, N.A. Utami, H.N. Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang )', Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 26(2).
- [10] Siregar, Sahat. 2009. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan).
- [11] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung :ALFABETA.
- [13] Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [14] Yukl, Gary. 2012. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Alih Bahasa Yusuf Udaya). Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia Victory Jaya Abadi.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN