

Analisis Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Yusuf Ilham Yudi Pratama, Deby Santyo Rusandy

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

email: yusufpratama171121@gmail.com

Abstract

This research aims to: 1) Analyze the influence of motivation, leadership behavior, and career development on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat in Blitar Regency, 2) Analyze the effect of motivation on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat in Blitar Regency, 3) Analyze the influence of leadership behavior on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat in Blitar Regency, 4) Analyze the effect of career development on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat in Blitar Regency, and 5) Analyze which factors among motivation, leadership behavior, and career development have a dominant influence on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat in Blitar Regency. This research employs a quantitative research approach, which aims to explain the influence between variables through hypothesis testing. The independent variables are X_1 = Motivation, X_2 = Leadership Behavior, X_3 = Career Development Opportunities, and the dependent variable is employee performance (Y). Data collection techniques are conducted through questionnaires and surveys, consisting of primary and secondary data. Subsequently, the data is analyzed quantitatively using statistical models in computer programs, employing descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: 1) Motivation, leadership behavior, and career development opportunities each have an influence on the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat of Blitar Regency, 2) Motivation is the dominant variable influencing the performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat of Blitar Regency, and 3) The performance of employees in the General Affairs Section of the Regional Secretariat of Blitar Regency has largely been supported by their work results meeting the established quality targets, as well as their willingness to work overtime to complete tasks within the set time frame.

Keywords: Motivation, Leadership Behavior, Career Development Opportunities, Employee performance

Latar Belakang Teoritis

Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam era reformasi yang sedang berlangsung, dengan tuntutan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek ekonomi, politik dan hukum, berdampak pada tekanan dan pengawasan masyarakat secara langsung pada penyelenggaraan pemerintahan. Peran

sumber daya manusia menjadi penentu bagi keberhasilan aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga maupun organisasi, baik Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara atau Perusahaan-Perusahaan Swasta, sehingga diperlukan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pimpinan yang berhasil pada masa akan datang adalah pimpinan yang cepat tanggap, terbuka, profesional dan mempunyai visi human oriented serta mengelolanya secara efektif dan mempunyai perspektif jauh ke depan.

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pembangunan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi

pembangunan, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggungjawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius dengan berbagai langkah yang strategis dan berkesinambungan.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan maupun kemampuan pegawai itu sendiri. Di antara faktor-faktor tersebut maka perlu dikaji apakah perilaku pemimpin, motivasi, dan kesempatan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Menurut (Suswati, Endang :2022) menyatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi, dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya yang dapat dicapai". Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung dari peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung dari perilaku kepemimpinan yang diterapkan.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang tersedia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University menurut Hutahean (2021) bahwa perilaku pemimpin dapat diidentifikasi menjadi dua

kelompok perilaku yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu perilaku tugas/struktur inisiasi dan perilaku hubungan/konsiderasi.

Perilaku tugas/struktur inisiasi cenderung lebih mementingkan tujuan organisasi dari pada memperhatikan bawahan. Sedangkan perilaku hubungan / konsiderasi cenderung kearah kepentingan bawahan. Dengan demikian apabila perilaku tugas dilaksanakan bersama-sama dengan perilaku hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dengan derajat yang sama-sama tinggi maka cenderung dapat mencapai performance dan kepuasan pegawai yang relatif tinggi

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun profesionalisme pegawai dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karier pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi dan teknologi yang terus menerus berubah dalam era globalisasi yang semakin kompleks. Untuk menghadapi semua ini maka Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar dituntut benar-benar cakap dan siap menghadapi masalah yang timbul dalam bidang tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Pengembangan karier seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Berkaitan dengan hal di atas, penelitian ini dilakukan dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu terwujudnya peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek motivasi, kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karier.

Perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah deskripsi variable motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier serta kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Blitar.
2. Sejauhmana pengaruh motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Blitar.
3. Diantara faktor-faktor motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier, faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Blitar.

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis deskripsi variabel motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier serta kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Blitar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.
3. Untuk menganalisis di antara faktor motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan (Explanatory Research) dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara faktor motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari perusahaan dengan kuesioner serta dilengkapi dengan dokumentasi.

Dalam penelitian ini dikembangkan kegiatan penelitian yang mengarah pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk topik motivasi, perilaku

pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier. Motivasi akan dikaji dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, perilaku pemimpin dibedakan dalam perilaku tugas dan perilaku hubungan, serta kesempatan pengembangan karier dikaitkan dengan peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karier pegawai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar yang berlokasi di Jalan Jalan Kusuma Bangsa No.60 Kanigoro, dalam hal ini Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar mempunyai tugas melaksanakan pelayanan terhadap pimpinan, sehingga tinggi rendahnya kinerja pegawai yang dicapai menjadi tanggung jawab Bagian Umum dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian telah diidentifikasi beberapa variabel sebagai berikut:

1. Motivasi (X1),
2. Perilaku pemimpin (X2),
3. Kesempatan pengembangan karier (X3) dan
4. Kinerja (Y)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif berupa persepsi responden tentang motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier. Adapun dilihat dari sumbernya data yang diperoleh adalah data primer yaitu data dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah kuesioner berupa daftar pertanyaan yang bersifat tertutup. Pilihan jawaban dalam kuesioner disusun menggunakan Skala Likert.

Instrumen penelitian sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya dengan cara mengujicobakan instrumen kepada sejumlah sampel sehingga dapat diketahui apakah instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data yang handal dan dapat dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar yang berjumlah 37 orang. Gambaran dari populasi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus, hal ini disebabkan jumlah populasi relatif sedikit sehingga dalam penelitian ini sampel adalah seluruh pegawai yang berjumlah 37 orang.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang ditujukan pada responden, untuk memperoleh data tertulis dari para karyawan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar.

Tabel 1 Rata-rata Variabel

No	Indikator	Rerata
1	Motivasi(X1)	4,22
2	Perilaku pemimpin (X2)	4,81*
3	Kesempatan pengembangan karier (X3)	4,21
4	Kinerja (Y)	3,77

Data *Primer* diolah (2025) Ket*: rata-rata tertinggi

Motivasi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri pegawai, dan berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi intrinsik tersebut didukung oleh adanya pengakuan pimpinan atas prestasi kerja pegawai serta pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang ditugaskan pemimpin, dengan adanya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja pegawai, akan menumbuhkan perasaan bahwa pegawai berguna dan dapat memenuhi apa yang diharapkan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kunatinah (2014) bahwa karyawan akan bekerja lebih baik apabila merasa bahwa

mereka diperlukan dalam organisasi, dan merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka.

Motivasi pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar juga ditentukan oleh motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan secara maksimal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa motivasi ekstrinsik pegawai disebabkan oleh atasan yang tanggap terhadap masalah-masalah yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian setiap masalah yang timbul berkaitan dengan pekerjaan dapat segera dicari alternatif pemecahan masalahnya sehingga tidak mengganggu pekerjaan secara keseluruhan. Selain itu motivasi ekstrinsik juga disebabkan oleh adanya hubungan yang terjalin baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan, sehingga akan tercipta kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jadi motivasi dapat dikatakan berfungsi sebagai penggerak perilaku pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi, semakin tinggi dorongan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maka pegawai akan bersedia bekerja dengan segala kemampuan sehingga berpengaruh pada tercapainya kinerja yang tinggi. Sejalan dengan pendapat Busro (2018) bahwa keseluruhan proses motivasi kepada bawahan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi, apabila bawahan mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai Bagian Umum Kabupaten Blitar dipengaruhi juga oleh perilaku pemimpin yang diwujudkan dalam bentuk perilaku tugas maupun perilaku hubungan. Perilaku tugas merupakan tingkat sejauh mana pemimpin menentukan perannya sendiri dan peran bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa perilaku tugas pemimpin di Bagian Umum Kabupaten Blitar diimplementasikan dalam bentuk atasan menetapkan tujuan yang harus

dicapai setiap pegawai serta pimpinan meminta laporan hasil pekerjaan dari pegawai dengan demikian dapat diketahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau tidak, jika tidak tercapai dapat dievaluasi faktor penyebab sehingga dapat dicari langkah pemecahan masalahnya.

Perilaku tugas pemimpin berusaha mengarahkan aktivitas pegawai pada tujuan-tujuan yang akan dicapai, dan perilaku tugas pimpinan tersebut ternyata mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai dituntut untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan atasan. Selain itu perilaku pemimpin juga dapat berbentuk perilaku hubungan yaitu tingkat sejauh mana pemimpin bertindak dengan ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Perilaku hubungan yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar didukung oleh pemimpin yang mendorong adanya kerja sama atau interaksi antar pegawai, serta pemimpin yang selalu memperhatikan keluhan-keluhan yang dirasakan pegawai dan menanggapinya. Jadi perilaku pemimpin perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan yang nantinya akan mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga tercapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti pengembangan karier akan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak terlalu signifikan. Pengembangan karier pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharap ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Sebagaimana pendapat Fachrurazi, H., (2021) bahwa pengembangan karier akan mempunyai manfaat besar baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, berupa peningkatan kemampuan, menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap

perusahaan, mencegah terjadinya keresahan dikalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan, mengisi lowongan yang tersedia, serta mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai, sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai. Jadi dengan kesempatan pengembangan karier, potensi yang ada pada diri pegawai akan digali dan ditingkatkan kemampuannya, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa pengembangan karier pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar berupa pemberian kesempatan yang sama untuk promosi serta pemberian pendidikan dan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi pegawai merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, berarti dalam upaya peningkatan kinerja pegawai maka diperlukan usaha peningkatan motivasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai terutama ditentukan oleh seberapa besar motivasi dari pegawai itu sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi motivasi merupakan kondisi yang mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, jika karyawan telah memiliki dorongan dan bergairah dalam bekerja tentunya akan dicapai kinerja yang tinggi pula.

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,672 + 0,365 X_1 + 0,209 X_2 + 0,187 X_3$$

Pengujian terhadap model regresi yang diperoleh dilakukan dengan Uji F, dimana berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 13,411$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,89$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan

pengembangan karier signifikan pada taraf nyata 5%. Dengan demikian model regresi linier berganda yang digunakan akurat.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,549 memiliki arti variabel motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 54,9% terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 54,9%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar telah memiliki motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sehingga perlu dipertahankan, tetapi untuk motivasi intrinsik khususnya untuk kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan pegawai perlu mendapat perhatian dari pihak Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar sebagai salah satu unsur dari tumbuhnya motivasi intrinsik, hal ini dapat ditempuh dengan cara melibatkan pegawai dalam penyusunan kebijakan yang akan diambil, atau menampung ide maupun masukan dari pegawai sehingga akan tampak apa yang diinginkan pegawai dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu dengan cara demikian tanggung jawab pegawai akan semakin besar karena kebijakan yang diambil merupakan hasil bersama antara pegawai dengan atasan.

Hal lain yang perlu diperhatikan sehubungan dengan upaya peningkatan motivasi intrinsik pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar adalah tentang keterampilan pegawai, dimana keterampilan yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya menunjang penyelesaian pekerjaan yang ada. Langkah yang dapat diambil adalah peningkatan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan, dalam hal ini perlu disesuaikan materi pendidikan dan latihan yang diberikan yaitu pendidikan dan latihan yang secara khusus dapat diterapkan pada bidang pekerjaan pegawai.

Sehubungan dengan perilaku pemimpin di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar, walaupun secara keseluruhan perilaku tugas maupun perilaku hubungan dapat diterima pegawai tetapi ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja, untuk

perilaku tugas pimpinan atau atasan masih kurang jelas dalam memberikan pembagian tugas kepada pegawai sehingga sering terjadi tumpang tindih tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Walaupun job diskripsi sudah ada namun pada kenyataannya pegawai belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing, oleh karena itu atasan atau pimpinan perlu mempertegas pelaksanaan pembagian tugas kepada pegawai.

Selanjutnya untuk perilaku hubungan, ternyata selama ini pegawai belum diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat, ide maupun gagasan kepada atasan, sehingga dalam usaha peningkatan kinerja pegawai, perlu adanya pemberian kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat, ide maupun gagasan sehubungan dengan pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya komitmen pegawai, bahwa pekerjaan harus dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu perilaku hubungan antara atasan dengan bawahan perlu ditingkatkan melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi di luar tugas sehari-hari, hal ini akan menumbuhkan kedekatan antara pegawai dengan atasan sehingga akan diperoleh rasa pengakuan dalam dirinya dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kesempatan pengembangan karier pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar selama ini terutama didukung oleh adanya pemberian kesempatan yang sama untuk promosi, namun dalam pelaksanaannya promosi jabatan masih belum mempertimbangkan kemampuan dan kinerja pegawai tetapi lebih mempertimbangkan senioritas pegawai, sehingga dimasa yang akan datang perlu mendahulukan kriteria kemampuan dan kinerja pegawai dalam hal promosi dibandingkan senioritas.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier memiliki pengaruh masing-masing, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Pengaruh terbesar dan signifikan adalah

Motivasi kepada para Pegawai. Sehingga semakin banyak motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada Pegawainya memberikan dampak besar terhadap Kinerja Pegawai.

2. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar. Jadi tercapainya kinerja pegawai sangat ditentukan seberapa tinggi motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar terutama didukung oleh motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang berasal dari luar diri pegawai dalam hal ini atasan yang tanggap terhadap masalah-masalah yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hubungan yang terjalin baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan, sehingga akan tercipta kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Blitar selama ini banyak didukung oleh hasil kerja pegawai yang memenuhi target kualitas yang ditetapkan, serta kesediaan pegawai untuk melakukan kerja lembur agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Referensi

- Busro, Muhamamad. 2018. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media, Basrowi. 2014. Kewirausahaan untuk Perguruan Tinggi. Bogor: Galia Indonesia
- Hutahaean, Wendy Sepmady, and M. Th SE. 2021. Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book
- Suswati, Endang. 2022. Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing)