

FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENINGKATAN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAHAN KOTA MAKASSAR

Nashriah Akil*)

***Abstract:** This study aims to identify and analyze the factors - factors that berepngaruh to increased career Civil Servant Government of Makassar. Data used in this study are primary data that the questionnaire answers of respondents with data analysis using multiple linear regression with SPSS 20. The sample in this study were 75 respondents Civil Servants in the scope of the Government of Makassar. The results of this study stated that based on the results of data analysis on demonstrating leadership style factors affect the 65.3% increase in employee career and motivation to work, this means that 34.7% (100% - 65.3%) increase in employee career is influenced by other factors outside research variables are also influential.*

***Keywords:** Leadership Style, Motivation and Career Civil Servants*

PENDAHULUAN

Setiap hari dalam kehidupan manusia tidak akan lepas dari kehidupan berkumpul, dan berserikat maupun berorganisasi, Menurut Euis Sholeha dan Suzy (1996) mengemukakan organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub system yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Maksud dan tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan.

Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Menurut Stoner (1996) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumberdaya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sendiri adalah serangkaian fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) yang dijadikan dasar dilaksanakannya fungsi MSDM (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai), dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi, individu pegawai, dan masyarakat (Flippo, 1984). Adapun tugas MSDM menurut Gibson, et al (1995) yaitu berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*), dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia (Wirawan, 2009). Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora (2006) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik.

Gibson, et all (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Mendalami kenyataan tersebut nampaknya organisasi memerlukan pimpinan yang bisa mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi serta mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang

terjadi. Kepemimpinan adalah penting, namun yang terpenting adalah kebutuhan mengenai kepemimpinan yang efektif meningkat secara cepat karena adanya percepatan dalam kompleksitas dan perubahan lingkungan organisasi (Hellriegel et al., 2001: 324).

Selain kepemimpinan, dilihat dari sudut pandang pengelolaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang berpengetahuan dituntut adanya motivasi untuk peningkatan jenjang karir pegawai. Pegawai perlu memahami dengan jelas hendak kemana mereka pada suatu waktu nanti. Bagaimanapun, karir dan pengembangannya memberikan kontribusi unik terhadap kehidupan manusia (Lewis et al., 1996). Karir berkenaan dengan sejumlah faktor kunci seperti promosi, kenaikan gaji, dan skala kepuasan karir (Arthur et al., 2005).

House et al., dalam Yukl (2001:4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Agar karir mengalami pengembangan, dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan oleh perusahaan/ organisasi maupun individu. Pengembangan karir berusaha untuk mencocokkan antara manajemen karir yang dilakukan perusahaan dengan perencanaan karir yang dilakukan individu. Peningkatan karir ini terkait dengan potensi dan kinerja individu serta manajemen karir yang dilakukan perusahaan. Apabila perencanaan karir individu yang dilakukan karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul semangat kerja atau gairah kerja yang tinggi. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan *job*

description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor yang dinilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut. Dalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang mantap. Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang.

Perencanaan karir adalah proses dimana pegawai secara individual mengidentifikasi dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir (Milkovic and Boudreau, 1997:371). Manajemen karir merupakan

proses berkelanjutan mengenai penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring rencana karir yang dilakukan oleh individual atau dalam hubungannya dengan jenjang karir yang ditetapkan oleh organisasi (Bernardin and Russel, 1993:341). Pengembangan karir yang mencakup manajemen karir dan perencanaan karir (Milkovich and Boudreau (1997:360).

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, dan evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat mereka bekerja.

Dengan mencermati dan memperhatikan fenomena-fenomena dan penjelasan tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Karir Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar".

Rumusan Masalah

Guna untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kota Makassar?
2. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang

hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkup pemerintah Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir Pegawai Negeri Sipil di lingkup pemerintah Kota Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sholeha dan Suzy, 1996). Kemudian Handoko (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Nimran (2004) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) yaitu suatu proses mempengaruhi perilaku

orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2009) pemimpin dalam suatu organisasi dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya lebih bersifat formal, yaitu berdasarkan posisi yang dimiliki pemimpin dalam organisasi. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh statusnya, yakni sebagai pimpinan formal. Pimpinan formal sendiri adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.

a. Landasan Teori Kepemimpinan

Mulyadi dan Rivai (2009) dalam Tora 2015, dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat,

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

a. Inteligensia.

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya

itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

b. Kepribadian.

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

1. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
2. Memiliki daya ingat yang kuat.
3. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
4. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
5. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
6. Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
7. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
8. Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

c. Karakteristik fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori perilaku,

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bias dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini

memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang berorientasi tugas.
- b. Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

Suprayetno dan Brahmasari (2008) menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- b. Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- c. Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

3. Teori situasional,

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

Sholeha dan Suzy (1996) mengemukakan bahwa dalam teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasi dalam organisasi, dan faktor situasi diluar organisasi, antara lain:

- a. Faktor situasi diluar organisasi: sosial dan budaya yang berkembang, perubahan globalisasi, dan kondisi perekonomian.

- b. Faktor situasi dalam organisasi: kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku atasan, tingkatan organisasi dan besarnya kelompok, pengharapan dan perilaku bawahan.

c. Pengertian Model dan Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam

mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2001). Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

a. Jenis-Jenis Model dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik.
2. Gaya kepemimpinan transaksional.
3. Gaya kepemimpinan transformasional.
4. Gaya kepemimpinan visioner.

Teori Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Nelson dan Spitzer (2003) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya, sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III menuliskan motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja. Sebenarnya Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “bergerak.” Menurut Linder (1998), motivasi

didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya. (Crawford, *et al* 2005) mendefinisikan motivasi sebagai proses-proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Proses motivasi meliputi: (a) identifikasi terhadap kebutuhan yang tidak memuaskan; b) pembentukan suatu tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan; dan (c) menentukan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Nawawi (1997) menyatakan motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Istilah motivasi berkaitan erat dengan timbulnya kecenderungan untuk membuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong terbentuknya kapabilitas pegawai. Hawkins (1982) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat memotivasi kerja pegawai dalam perusahaan. Untuk itu pegawai harus mengetahui karakter-karakter pekerjaannya seperti: diperlukan kecakapan dalam pekerjaannya, identitas dalam pekerjaannya, dan tingkat besar kecilnya tanggung jawab dalam jenis pekerjaannya, sehingga akan timbul semangat dan tantangan sebagai bentuk motivasi kerja dalam diri pegawai.

3. Karakteristik organisasi.

Karakter ini mencakup kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-

masing individu dalam organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai yang optimal maka pemimpin organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan-hubungan tersebut.

1. Peningkatan Karir Pegawai Negeri Sipil

Karir dalam terminologi organisasi seringkali dikaitkan dengan kemajuan (*advanced*). Ada beberapa definisi menurut para pakar, menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (2007), para pakar lebih senang mendefinisikan karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Karir adalah suatu urutan kegiatan kerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti bagi kehidupan seseorang. Hal tersebut dibentuk oleh banyak faktor yang diantaranya keturunan, kebudayaan, orang tua, tingkat umur, pendidikan, dan pengalaman-pengalaman (Darsono, P dan Tjatjuk, 2011). Triton P.B (2005) menyimpulkan definisi karir berdasarkan beberapa pendapat pakar sebagai kronologi kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan baik yang telah maupun yang sedang dikerjakannya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai mengemukakan bahwa karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. Pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2004) bahwa Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dalam penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu seiring dengan sistem karir organisasi.

Keterkaitan dan Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Karir Pegawai.

Pengembangan karir yang mencakup manajemen karir dan perencanaan karir (Milkovich and Boudreau (1997:360). Perencanaan karir adalah proses dimana pegawai secara individual mengidentifikasi dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir (Milkovic and Boudreau, 1997:371). Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan mengenai penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring rencana karir yang dilakukan oleh individual atau dalam hubungannya dengan jenjang karir yang ditetapkan oleh organisasi (Bernardin and Russel, 1993:341). Dalam Penelitian ini mengkaji kepemimpinan dan karir dalam memprediksi motivasi. Hasibuan (2000:151) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang. Hal ini berarti bagaimana perusahaan dapat menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. House et al., dalam Yukl (2001:4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan *achievement-oriented* dicirikan aktivitas atasan dalam menetapkan tujuan yang menantang, pengharapan atasan terhadap bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan upaya terbaik, secara berkelanjutan

mencari perbaikan kinerja, serta merasa yakin bahwa bawahan akan melaksanakan tanggung jawab, berupaya keras, dan dapat mencapai tujuan yang menantang. Dalam literatur teori kepemimpinan terdapat banyak pendekatan yang digunakan. Salah satu pendekatan yang populer adalah teori path-goal yang dikembangkan oleh Martin G. Evans dan Robert J. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Cahyono dan Suharto (2005); Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006); Masrukhin dan Waridin (2006); Analisa (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Peningkatan Karir Pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Makassar. Kuesioner didistribusikan pada kantor Pemerintah Kota Makassar. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 106 kuesioner pada Pemerintah Kota Makassar dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 51 kuesioner..

Tabel 1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 68,62 persen atau 35 orang dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 31,38 persen atau 16 orang

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	68,62
2.	Perempuan	16	31,38
	Jumlah	51	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 45 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2 .Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18 – 25	8	15,68
2.	26 – 35	20	39,21
3.	36 – 45	13	25,49
4.	46 – 55	10	19,61
		51	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Karakteristik responden berdasarkan umur responden dibagi 4 kategori. Keempat kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2. (39,21 persen) dari 51 orang responden memiliki rentang umur 26-35 tahun. Umur yang paling sedikit adalah karyawan yang berumur 18-25 tahun yaitu sebanyak 8 orang (15,78 persen).

Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Diploma 3, dan Sarjana. Adapun deskripsi responden

menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	7	13,73
2.	Diploma 3	13	25,49
3.	Sarjana	26	50,98
4.	Pascasarjana	5	9,80
		51	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden terbagi menjadi 4 kategori, tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang (13,73 persen), D3 sebanyak 13 orang (25,49 persen), S1 sebanyak 26 orang (50,98 persen) dan sisanya yaitu sebanyak 5 orang (9,80 persen) pada kategori tingkat pendidikan S2. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian tingkatan lulusan pegawai Pemerintah Kota Makassar paling banyak adalah berpendidikan sarjana S1 yaitu sebesar 50,98 persen.

Analisis dan Pembahasan Deskriptif Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002). Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya

memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 1989).

Instrumen untuk mengukur variabel (X1) ini menggunakan 6 item pernyataan untuk mengukur persepsi para responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan lima poin skala *Likert* dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dari pernyataan yang diajukan.

Tabel 4. Gaya Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	11.8	11.8	11.8
3.00	12	23.5	23.5	35.3
Valid 4.00	18	35.3	35.3	70.6
5.00	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Hasil statistik deskriptif dari jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan pada tabel 4 dominan responden menjawab setuju dan sangat setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi peningkatan karir pegawai sedangkan hanya 12 responden yang menjawab cukup setuju dan 6 responden yang tidak setuju gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X2) adalah proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan

yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya Linder (1998), sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III menuliskan motivasi kerja sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja.

Instrumen untuk mengukur variabel (X2) ini menggunakan 6 item pernyataan untuk mengukur persepsi para responden mengenai pengaruh motivasi dengan lima poin skala Likert dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dari pernyataan yang diajukan.

Tabel 5. Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	11.8	11.8	11.8
3.00	11	21.6	21.6	33.3
Valid 4.00	12	23.5	23.5	56.9
5.00	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Hasil statistik deskriptif dari jawaban responden atas variabel motivasi kerja pada tabel 5 menunjukkan dominan responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, sedangkan 12 responden menyatakan setuju motivasi kerja dapat meningkatkan karir pegawai dan hanya 6 responden yang tidak setuju motivasi kerja sebagai penentu peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

Peningkatan Karir Pegawai

Peningkatan karir pegawai (Y) adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan target/kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati. Penilaian peningkatan karir pegawai ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) Mangkunegara (2007:14). Keberhasilan suatu pemerintahan

dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap pemerintahan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan/ sasaran organisasi yang ditetapkan.

Instrumen untuk mengukur variabel (Y) ini menggunakan 5 item pernyataan untuk mengukur persepsi para responden mengenai kinerja karyawan dengan lima poin skala Likert dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dari pernyataan yang diajukan.

Hasil analisis statistik deskriptif dari jawaban responden atas variabel kinerja karyawan pada tabel 6 menunjukkan dominan jawaban responden memilih setuju terhadap indikator peningkatan karir pegawai dan hanya 16 orang responden yang setuju dan 11 orang tentang pertimbangan peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

Table 6. Peningkatan Karir Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	12	23.5	23.5	23.5
3.00	12	23.5	23.5	47.1
Valid 4.00	16	31.4	31.4	78.4
5.00	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh deskripsi data penelitian sebagai berikut :

Tabel 7. Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	51	3.8235	.99410
Motivasi Kerja	51	3.9804	1.06752
Peningkatan Karir Pegawai	51	3.5098	1.08393

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Statistik deskriptif dari variable-variable yang digunakan dalam penelitian ini dapat terlihat Pada tabel 7 diatas dan dapat dilihat bahwa variabel peningkatan karir pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 51 mempunyai nilai rata-rata 3.5098 dengan standar deviasi 1.08393, sedangkan untuk gaya kepemimpinan, motivasi dan etos kerja mempunyai nilai rata-ratanya sebesar 3.8235 dan 3.9804 dengan standar deviasi untuk gaya kepemimpinan (0,99410) dan motivasi kerja (1.06752). Nilai rata-rata dari untuk gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja adalah bertanda positif yang mengindikasikan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

b. Pembahasan dan hasil analisis korelasi

Untuk melihat hasil analisis dan menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, dilakukan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20.0 *for windows*, diperoleh hasil (*output*) pada table 8.

Tabel 8. Correlations

		Peningkatan Karir Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Peningkatan Karir Pegawai	1.000	.753	.182
	Gaya Kepemimpinan	.753	1.000	.543
	Motivasi Kerja	.182	.543	1.000
Sig. (1-tailed)	Peningkatan Karir Pegawai	.	.000	.101
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.101	.000	.
N	Peningkatan Karir Pegawai	51	51	51
	Gaya Kepemimpinan	51	51	51
	Motivasi Kerja	51	51	51

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2015)

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 8 tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan peningkatan karir pegawai dari 51 responden, dihitung dengan koefisien Korelasi sebesar 0.753, hal ini menunjukkan hubungan positif dan nilai dari koefisien korelasi tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan dengan peningkatan karir pegawai menunjukkan pengaruh yang kuat sebesar 0.753 (75,3%). Sementara itu korelasi antara motivasi kerja dan peningkatan karir pegawai mempunyai nilai korelasi sebesar 0,182 yang menunjukkan hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara motivasi

hanya berpengaruh 18,2% terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

Uji Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Pada bagian ini dibahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar, menggunakan hasil penelitian yang sudah diolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS for windows release 20.0. Hasil analisa regresi, didapatkan ringkasan secara statistik sebagai berikut:

Tabel 9. Ringkasan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.801 ^a	.641	.626	.66283	.641	42.855	2	48	.000	1.891

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Peningkatan Karir Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa 64,1% peningkatan karir pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, ini berarti bahwa 35,9% (100% - 64,1%) peningkatan karir pegawai dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Tabel 10. Ringkasan Hasil ANOVA dan Hasil Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.656	2	18.828	42.855	.000 ^b
	Residual	21.089	48	.439		
	Total	58.745	50			

a. Dependent Variable: Peningkatan Karir Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sesuai hasil analisis regresi ANOVA diperoleh F_{hitung} sebesar 42.855 sedangkan F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ pada tingkat kepercayaan 95 persen, maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai sign-F lebih kecil dari level of signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya semua variabel independent di dalam model (secara

simultan) berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar. Dari Tabel 10 menunjukkan signifikansi 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.943	.415		2.272	.028
1 Gaya Kepemimpinan	1.013	.112	.929	9.017	.000
Motivasi Kerja	.328	.105	.323	3.134	.003

a. Dependent Variable: Peningkatan Karir Pegawai

Dari tabel 12 di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,943 + 1,013X_1 + 0,328X_2 + 0,415$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar (9.017), nilai koefisien B sebesar (1.013), dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini

menandakan bahwa koefisien variabel (X_1) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif sebesar (1,013) terhadap peningkatan karir pegawai (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 3.134 nilai koefisien B

(0,328) dan tingkat signifikan sebesar .003. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X₂) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir pegawai (Y) dengan tingkat signifikan 0,003.

3. Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (peningkatan karir pegawai). Persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dalam persamaan regresi tersebut menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar.

Pembahasan

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi tingkat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar

1. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja.
2. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan pendapat Robbins (2003) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan karir pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan

dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan, bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap pegawainya, maka semakin meningkat pula karir pegawai tersebut. Oleh karena itu peranan gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya peningkatan karir pegawai.

Penelitian ini mengkaji hubungan peningkatan karir dalam memprediksi motivasi. Hasibuan (2000:151) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang. Hal ini berarti bagaimana perusahaan dapat menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. House et al., dalam Yukl (2001:4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Perencanaan karir adalah proses dimana pegawai secara individual mengidentifikasi dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir (Milkovic and Boudreau, 1997:371). Manajemen

karir merupakan proses berkelanjutan mengenai penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring rencana karir yang dilakukan oleh individual atau dalam hubungannya dengan jenjang karir yang ditetapkan oleh organisasi (Bernardin and Russel, 1993:341).

Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar

Motivasi menurut Robbins (2006:156) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Luthans (2006:270) menyatakan bahwa secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata latin *move*, yang artinya "bergerak." Dalam memahami motivasi, sejumlah ahli mengembangkan berbagai teori dengan berbagai pendekatan. Salah satu teori yang begitu begitu terkenal dan sekaligus kontroversial adalah *dual factor theory of motivation* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan B. Snyderman. Pemikiran Herzberg et al., beranjak dari pentingnya memenuhi kebutuhan (needs) para pegawai. Mereka menyatakan bahwa motivasi pegawai dapat dipahami dengan baik jika sikap pegawai terlebih dahulu dapat dipahami. Mereka menyakini bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu hal

ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan kinerja yang berdampak pada peningkatan karir.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Para peneliti yang mengkaji hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi. Kajian teoritis dan Werther dan Davis (1996:310) serta Dessler (1998:114) menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan antecedent penting bagi penguatan motivasi karyawan. Werther dan Davis (1996:310) juga mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan dengan pengembangan karir. Savery (1988) berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Temuan Savery tersebut selanjutnya dikonfirmasi kembali oleh temuan-temuan Orstein et al. (1989) dan Beehr et al. (2000). Biatna Dulbert Tampubolon (2007). M. Harlie (2010) Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.\

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memeperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal, sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap siap sedia secara psikofis (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi), (Mangkunegara 2005:61).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap karyawannya, maka dapat lebih meningkatkan karir pegawainya. Oleh karena itu peranan gaya kepemimpinan sangat penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan dapat menjadi arah dan model pijakan yang baik dalam meniti dan peningkatan karir pegawai negeri sipil di di lingkup pemerintah Kota Makassar.

Hasil Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai motivasi dan semangat untuk selalu bekerja giat, tekun dan disiplin serta taat pada pemimpinnya. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kemampuan dan kinerja yang dihasilkan juga sangat baik dan dalam penilaian yang tinggi dimana akan berdampak pada peningkatan karir pegawai di lingkup pemerintah Kota Makassar.

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan sekaitan dengan hasil dan pembahasan penelitian ini sebagai berikut: Untuk penjejaran dan peningkatan karir pegawai sipil di lingkup Pemerintah Kota Makassar

masih perlu lebih di optimalkan, pimpinan SKPD dan kepala bidang perlu merangkul dan mengawasi pegawainya agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan pegawai diharapkan memahami hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pengoptimalan peningkatan karir pegawai Pemerintah Kota Makassar dapat dilakukan melalui peran serta dari pimpinannya dimana pimpinan perlu meningkatkan peranannya sebagai stimulasi intelektual.

Selain faktor style dan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Pegawai Pemerintah Kota Makassar juga perlu diperhatikan lagi. Dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. diharapkan meningkatkan peranan dan motivasi dalam bentuk *Advance* (kemajuan). Antara lain memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, pegawai yang berprestasi diberikan kesempatan untuk maju ke jabatan yang lebih baik lagi dan pemberian kendaraan dinas yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Akbar, Raja Bahrial. 2013 Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau Di Jakarta). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Brahmasari, I. dan Suprayitno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai

- International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No2, September 2008:124-135.
- Darsono, P dan Tjatjuk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Indeks. 2010.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media. 2007.
- Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Keown, Arthur J., et al. 2005. *Financial Management: Principles and Application*. 10th Edition. Prentice-Hall, New Jersey.
- Lyman GH, Dale DC, Friedberg J, Crawford J, Fisher RI. Incidence and Predictors of Low Chemotherapy Dose-Intensity in Aggressive Non-Hodgkin's Lymphoma: A Nationwide Study. *J Clin Oncol*. 2004;22(21):4302-11.
- Misbahuddin, dan hasan I, 2013 " Analisis data Penelitian dengan Statistik, Bumi Aksara, Jakarta
- Miftah Thoha. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nelson, B. dan Spitzer, D. 2003. *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook*. Workman Publishing: New York.
- Savery, J.R.(2006) Overview of Problem-based Learning: Definitions and Distinctions?. *The Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning* Volume 1, Number 1.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.
- Suryana, Dede. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi : Kasus Karyawan Pt. Indorama Synthetics, Tbk. Stie–StanIndonesia Mandiri.
<http://www.stanm.ac.id/jsma/pdf/vol1/PE%20NGARUH%20KEPEMIMPINAN%20ODAN%20PENGEMBANGAN%20KARIR%20TERHADAP%20MOTIVASI.pdf>
- Triton P.B. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu. 2005.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N dan Gary Yukl. 2002. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. terjemahan Muh. Shobaruddin. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, PT Indeks, Jakarta.

*) *Penulis adalah Dosen Dosen STIM LPI Makassar*