

Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi

Indah Hoirunnisah*; Zulfina Adriani; Rohman Wilian

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi :indahhooi20@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study was to determine the description of promotion to the work motivation of civil servants and the effect of promotion on the work motivation of civil servants at the Jambi City Education Office. The sampling method uses a non-probability sampling method with an accidental sampling technique. The number of samples in this study amounted to 53 respondents obtained from the Slovin formula. The method of statistical analysis in this study consists of simple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and partial significance testing (t-test). The results of this study indicate that the promotion of civil servants of the Jambi City Education Office is in the category of many and work motivation is in the high category, then partially the promotion variable has a significant effect on the work motivation of the Civil Servants of the Jambi City Education Office. Therefore, the Jambi City Education Office must be able to maintain and try to continue to increase the promotion and work motivation.

Keywords: *Promotion, work motivation*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil serta pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. Metode pengambilan sampel menggunakan *metode non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden didapat dari rumus slovin. Metode analisis statistik dalam penelitian ini terdiri dari, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan pengujian signifikansi parsial (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan pangkat pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi termasuk dalam kategori banyak dan motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi, kemudian secara parsial variabel kenaikan pangkat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi. Oleh karena itu, pihak Dinas Pendidikan Kota Jambi harus dapat mempertahankan dan berusaha terus meningkatkan kenaikan pangkat dan motivasi kerja yang ada.

Kata kunci: Kenaikan pangkat , motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang merupakan penggerak

sumber daya lainnya. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien, oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas organisasi atau perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menciptakan tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi, sebab organisasi tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja sekalipun organisasi tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih (Ernawati, 2017). Didalam organisasi berupa instansi, manusia yang dimaksud adalah pegawai.

Pegawai pada dasarnya memiliki potensi yang bermacam-macam yang bisa dirancang kemunculannya untuk kemudian diarahkan untuk mempermudah pelaksanaan tugas pekerjaannya (Iskandar, 2016). Diberlakukannya UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengenai perubahan urusan dan sumber daya manusia, yang meliputi penggajian, penganggaran, dan struktur organisasi.

Seorang pegawai harus diperhatikan mulai dari gaji, tunjangan, penghargaan, bonus, jenjang karier dan lain- lain. Semua itu sebagai salah satu bentuk penghargaan dan bentuk pengintegrasian dari pihak organisasi kepada pegawainya maupun sebaliknya. Pemerintah terus melakukan perbaikan terhadap manajemen PNS yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, agar dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan serta tugas pembangunan. (UU.No.5 Tahun 2014).

Salah satu bagian dari manajemen PNS yang terus diperbaiki adalah tentang sistem kenaikan pangkat PNS, yang diwujudkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat PNS. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian (PP.No.12 Tahun 2002).

Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil (PNS) adalah penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian kepada negara setelah melalui persyaratan tertentu. Selain itu, kenaikan pangkat juga sebagai pendorong bagi PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian, serta menjadi elemen penting dalam pembinaan karier pegawai negeri sipil.

Kenaikan pangkat yang tepat waktu dan tepat sasaran diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja bagi PNS yang bersangkutan, karena dengan kenaikan pangkat yang tepat waktu, akan berdampak pada kenaikan gaji pokok, sehingga secara tidak langsung akan berdampak juga terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Seseorang masuk menjadi PNS untuk mendapatkan hak kepegawaian yaitu gaji, tunjangan, intensif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, akan tetapi tidak luput juga dari keinginan untuk mendapatkan kenaikan pangkat, karena semakin tinggi pangkat maka gaji dan kompensasi lainnya pun akan meningkat atau bertambah.

Berikut data kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi tahun 2016-2020 :

Tabel 1. Data kenaikan pangkat PNS Dinas Pendidikan Kota Jambi 2016-2020

GOL. I, II, III & IV	Kenaikan pangkat pertahun					Jumlah PNS
	2016	2017	2018	2019	2020	
I	0	2	12	2	1	17
II	0	3	24	13	1	41
III	2	2	7	3	0	14
IV	1	2	3	3	2	11
Jumlah	3	9	46	21	4	83

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi (2020).

Berdasarkan Tabel 1 tersebut kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi pada tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yaitu dari 3 pegawai (2016), naik menjadi 9 pegawai (2017), dan sangat meningkat menjadi 46 pegawai (2018). Akan tetapi, kenaikan pangkat pegawai negeri sipil sangat mengalami penurunan pada tahun 2019-2020, yaitu 21 pegawai (2019), turun lagi menjadi 4 pegawai (2020). Sedangkan dalam teori motivasi valence (nilai yang diharapkan) Farida & Hartono (2016) dan teori equity Tewel *et al* (2017) menunjukkan bahwa status/kedudukan (pangkat, jabatan) merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi menyangkut perilaku manusia agar mempunyai kemauan dan kesediaan dalam bekerja, ini merupakan hal yang penting bagi pimpinan, dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen, yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Untuk mengetahui motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari tabel survei berikut ini :

Tabel 2. Hasil survei awal tentang motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Pegawai selalu berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja	16	4	20
2	Pegawai selalu menyelesaikan tugasnya secara Maksimal	18	2	20
3	Pegawai selalu datang tepat waktu saat jam kerja	15	5	20
4	Pegawai selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap pekerjaannya	17	3	20
5	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan Pemimpin	20	0	20
	Rata-rata	17	3	

Sumber: Hasil survei kuesioner kepada 20 orang pegawai negeri sipil dinas pendidikan Kota Jambi, 2020.

Berdasarkan Tabel 2. dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi yang menjawab setuju sebanyak 85% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15%. Survei diatas juga terdapat beberapa orang yang memberikan pendapat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja, karena kemungkinan pegawai beranggapan bahwa mereka hanya harus menyelesaikan tugas mereka sendiri tanpa ada tujuan lainnya. Sehingga diduga terdapat pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi pegawai. Diharapkan dengan adanya kenaikan pangkat dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam meraih prestasi.

Rahman (2009) menemukan bahwa kenaikan pangkat serta jabatan kemudian diikuti dengan kenaikan gaji sangat mempengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai negeri sipil. Dan ada juga hasil dari penelitian Chin et al (2017) Pertama, sistem kenaikan pangkat merupakan kaedah untuk memilih individu yang berkemampuan untuk memikul tanggungjawab yang lebih besar, dan kedua, sistem kenaikan pangkat boleh memotivasi pekerja untuk berusaha dengan lebih gigih di dalam organisasi. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja, bahwa motivasi adalah dorongan baik dari dalam maupun dari luar yang mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu dan kerja adalah melaksanakan kegiatan karena tugas dan kewajiban (Septiarini, 2009). Kajian tentang motivasi kerja telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Sanjaya, 2018). Motivasi kerja merupakan dorongan atau usaha individu untuk melakukan pekerjaan yang terarah guna mencapai suatu tujuan (Ahmadiansyah, 2020). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Enny, 2019). Teori *valence* dan teori *equity* diatas menunjukkan bahwa kenaikan pangkat itu dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. dapernyataan ini juga didukung oleh Nisa *et al* (2018) yang menyatakan bahwa dalam rangka untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja SDM salah satunya melakukan kenaikan pangkat kepada pegawai yang memiliki dedikasi tinggi. Motivasi kerja dapat diukur dengan teori motivasi kerja dari Robbins yaitu (Rahman, 2009)

Prestasi adalah keberhasilan seseorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.b).Tanggung jawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan sukarela, berani menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya.c).Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.d).

Pelayanan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani maupun yang dilayani. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat haruslah yang berkualitas.e).Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan.

Kenaikan pangkat

Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 mengenai kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa kenaikan pangkat bukan merupakan suatu hak, tetapi penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil terhadap negara. Sedangkan, menurut Agustiana (2014) kenaikan pangkat adalah hal yang diinginkan setiap pegawai dengan semua pencapaian kinerjanya selama ini untuk tempat bekerjanya, dalam meningkatkan pangkat tidak mudah pegawai harus melalui proses yang panjang. Menurut PPRI (2000) kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Kenaikan pangkat merupakan hal yang diinginkan oleh masing-masing pegawai, karena dapat menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan pengabdian di dalam melaksanakan tugas. Sistem kenaikan pangkat sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena (1) dengan adanya kenaikan pangkat pegawai lebih termotivasi untuk saling bersaing menunjukkan kualitas kerja individu atau kelompok, (2) dengan kenaikan pangkat pegawai dapat membuktikan kemampuannya atau prestasi kerja sehingga pegawai yang belum menunjukkan kemampuan kerjanya dapat termotivasi, (3) karena kebutuhan setiap pegawai yang berbeda dan bertambah setiap harinya maka dengan adanya kenaikan pangkat mereka akan termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan, (4) dan adanya keinginan untuk bertumbuh dan berkembang, artinya pegawai mempunyai kemampuan dalam pekerjaan itu ada kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Rolin *et al.*, 2016). Kenaikan pangkat dapat diukur dari beberapa dimensi yaitu ketepatan dan kesesuaian dalam memenuhi syarat kenaikan pangkat dan ketepatan waktu kenaikan pangkat (Rolin *et al.*, 2016).

METODE

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. metode penelitian kuantitatif Priyono (2016) menyebutkan tujuan penelitian deskriptif untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Misalnya dalam penelitian ini mengenai pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota jambi. Sedangkan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang dilibatkan di dalam penelitian ini

Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

Dalam hal ini populasi penelitian adalah para Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi sebanyak 111 pegawai. Yang terdiri dari :

Tabel 3. Klasifikasi populasi

No.	Pangkat	Jumlah
1.	Golongan I	1
2.	Golongan II	9
3.	Golongan III	57
4.	Golongan IV	44
Jumlah		111

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 perhitungan menggunakan metode slovin, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* sampling spesifiknya teknik penarikan sampel aksidental. Sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi, dan tempat yang tepat (Priyono, 2016).

Sumber dan metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden dari survei melalui kuesioner yang disebarakan ke Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari organisasi atau pihak terkait, dan datanya diperoleh dari kajian literature, struktur organisasi, dan jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Metode analisis data

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan demikian, validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu pengukuran dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel terikat. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kenaikan pangkat, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 52,8% partisipan laki-laki atau sebanyak 28 orang partisipan laki-laki dan 47,2% partisipan perempuan atau sekitar 25 partisipan perempuan. Selisih antara partisipan laki-laki dan perempuan tidak terlalu besar, yaitu sekitar 5,6% atau sekitar 3 partisipan. Sedangkan berdasarkan usia, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri berbagai rentang umur, diantaranya 5,7% berumur 18 – 27 tahun, 32,1% partisipan berumur 28 – 37 tahun, 39,6% berumur 38 – 47 tahun dan 22,6%

partisipan berumur 48 – 57. Mayoritas partisipan pada penelitian ini berumur 38 – 47 tahun.

Uji validitas

Tabel 4. Hasil uji validitas instrumen penelitian

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kenaikan pangkat (X)	X1	0,768	0,266	Valid
	X2	0,581	0,266	Valid
	X3	0,768	0,266	Valid
	X4	0,795	0,266	Valid
	X5	0,621	0,266	Valid
	X6	0,598	0,266	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,405	0,266	Valid
	Y2	0,526	0,266	Valid
	Y3	0,491	0,266	Valid
	Y4	0,556	0,266	Valid
	Y5	0,377	0,266	Valid
	Y6	0,440	0,266	Valid
	Y7	0,558	0,266	Valid
	Y8	0,527	0,266	Valid
	Y9	0,510	0,266	Valid
	Y10	0,650	0,266	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil uji validitas pada variabel kenaikan pangkat dan motivasi kerja diketahui angka r_{hitung} untuk item 1 sampai dengan item 16 lebih besar dari angka r_{tabel} sebesar 0.266. Hal ini menunjukkan bahwa ke-16 item yang diajukan adalah valid.

Uji reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kenaikan Pangkat (X)	0,781
Motivasi Kerja (Y)	0,676

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil pengujian realibilitas variabel kenaikan pangkat dan motivasi kerja diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,781 dan 0,676. Angka tersebut lebih besar dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa ke-16 item yang diajukan adalah reliabel.

Analisis deskriptif

Berdasarkan data hasil analisis deskriptif, diperoleh hasil bahwa variabel Kenaikan Pangkat mencapai nilai 214,3 dari 265 nilai maksimal. Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi artinya kenaikan pangkat pada pegawai negeri sipil Dinasi Pendidikan Kota Jambi termasuk dalam kategori tinggi. Variabel motivasi kerja

mencapai nilai 223 dari 265 nilai maksimal. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi pada saat ini sudah sangat tinggi.

Uji regresi sederhana

Tabel 6. Ringkasan uji regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.251	3.521		9.727	.000
Kenaikan Pangkat	.325	.144	.301	2.255	.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2020

Dengan demikian dapat disusun hasil regresi sebagai berikut :

$$Y = 34,251 + 0,325 x$$

Uji t

Berdasarkan Tabel 6 yang menunjukkan hasil uji t dengan signifikansi variabel kenaikan pangkat sebesar 0,028 yang memiliki nilai lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (5%). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Pembahasan

Hasil uji t signifikansi variabel kenaikan pangkat sebesar 0,028 yang memiliki nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%). Tabel 5.20 juga menunjukkan bahwa angka 'hitung X1 sebesar 2,225 lebih dari angka 'tabel sebesar 2,008. Artinya bahwa kenaikan pangkat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kenaikan pangkat adalah hal yang diinginkan setiap pegawai dengan semua pencapaian kinerjanya selama ini untuk tempat bekerjanya, dalam meningkatkan pangkat tidak mudah pegawai harus melalui proses yang panjang (Agustiana, 2014). Teori *valence* dan teori *equity* menunjukkan bahwa kenaikan pangkat itu dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Farida & Hartono, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lena *et al.* (2016), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kenaikan pangkat berpengaruh positif dan signifikan atau nyata terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong. Kemudian kenaikan pangkat juga menjadi salah satu faktor penentu peningkatan motivasi kerja pegawai, khususnya pada Kantor Pertanahan Kota Sorong.

Hasil uji R square menunjukkan bahwa nilai koefisien R square adalah sebesar 0,091. Jika dihitung dengan rumus koefisien determinasi didapatkan nilai 9,1%. Hal ini berarti 9,1% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kenaikan pangkat. Sedangkan sisanya (100% - 9,1% = 9%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari pembahasan mengenai kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil analisis, secara parsial dengan uji t diketahui bahwa variabel kenaikan pangkat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi. Kenaikan pangkat memiliki pengaruh sebesar 9,1% terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. 2). Kemudian hasil analisis statistik deskriptif kenaikan pangkat pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi diperoleh nilai persentase skor rata-rata sebesar 214,3 termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya untuk motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi memiliki diperoleh nilai persentase skor rata-rata sebesar 223,3 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti akan mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : 1). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi termasuk dalam kategori banyak, sehingga pihak Dinas Pendidikan Kota Jambi harus dapat mempertahankan dan berusaha terus meningkatkan kenaikan pangkat yang ada. Walaupun hasil penelitian membuktikan bahwa kenaikan pangkat mempengaruhi motivasi kerja pegawai hanya sebesar 9,1%. 2). Pihak berwenang pada Dinas Pendidikan Kota Jambi diharapkan juga untuk tidak memfokuskan perhatian hanya pada kenaikan pangkat pegawai tetapi juga variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap terhadap motivasi kerja pegawai. 3). Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga memberikan hasil yang lebih luas dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lainnya dalam meneliti variabel kenaikan pangkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. P. (2020). *Proses kenaikan pangkat pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Ahmadiansyah, R. (2020). Psikologi industri & organisasi. kreasi total media.
- Chin, M., Wafa, S. A. W. S. K., & Hassan, R. A. (2018). Sistem kenaikan pangkat dan kepuasan kerja: satu kajian kes ke atas perkhidmatan awam persekutuan di Malaysia. *Sains Humanika*, 10(1).
- Ernawati, R. (2019). Pengaruh pemberian motivasi dan pelatihan terhadap orientasi kualitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pada kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1-6.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Buku ajar manajemen sumber daya manusia II.
- Iskandar, C. (2015). Pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi

- jabatan pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep (Studi Pada Bkpp Kabupaten Sumenep). *Public Corner*, 10(1).
- j Lena, R., Dengo, S., & Ruru, J. M. (2016). Pengaruh sistem kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Kota Sorong. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).
- Nisa, K., Kusri, K., & Sudarmawan, S. (2018). Sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat karyawan. *Jurnal Informa: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 26-31.
- Priyono. (2016). Metode peneltian kualitatif (kedua). Zifatama Publishing.
- Rahman, A. (2009). Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)* . Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung.
- Septiarini, E. (2009). *Pengaruh jabatan fungsional terhadap motivasi kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) eks Karesidenan Semarang*. Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: pendalaman kualitatif, dan R & D (21st ed.)*. Alfabeta.
- Tewal, B., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.



© 2020 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)