

Hubungan Sistem Promosi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan

Marlina M. Puka-Puka

Drs. A. J. Rorong, M.Si

Drs. Joorie M. Ruru, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the system of promotion and motivation of employees working in the Secretariat of the South Halmahera District.

This study uses a quantitative method that is associative. Sample of respondents were taken by proportional random sampling technique as many as 50 people or about 52% of the population (97 people PNS) Regional Secretariat of South Halmahera. Collecting data using questionnaires / questionnaire and assisted with interview techniques. The analysis technique used is descriptive statistical analysis is the analysis of the frequency distribution and percentage, as well as analisis chi-square and contingency kooefisien.

Based on the analysis of data drawn conclusions: (1) System promotion of civil servants in South Halmahera District Secretariat is generally performed quite well in accordance with the criteria / basic promotional applicable, objectively, fairly, and accurately. (2) The level of employee motivation is generally quite good. (3) There is a significant correlation between promotion and motivation system of employees working in the Secretariat of the South Halmahera District; that the better the promotion system is getting better or increase the motivation of the employment.

Based on the conclusions of this study it can be suggested: (1) The employee promotion system still needs to be improved, especially in terms of the consistency of the use of criteria/ basic promotion, objectivity, and fairness; (2) work motivation of employees still need to be improved; (3) The promotion system let be used as one tool to increase employee motivation.

Keywords: Promotion System, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Kepegawaian RI Nomor 43 Tahun 1999 mengamanatkan bahwa pembinaan PNS dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, dengan maksud untuk member peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara professional dan kerkompetensi secara sehat. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan structural harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan pada penilaian obyektif terhadap prestasi,

kompetensi, dan pelatihan PNS. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, disamping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier (Penjelasan Umum UU.No.43/1999).

Amanat undang-undang tersebut menunjukkan bahwa sistem promosi PNS atau penempatan/ pengangkatan PNS dalam jabatan structural yang dianut adalah perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier namun lebih menitikberatkan pada sistem prestasi kerja. Promosi PNS didasarkan pada perpaduan prestasi kerja dan karier/senioritas, yang lebih menekankan pada prestasi kerja. Sistem promosi PNS

amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut dipertegas di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural.

Promosi adalah suatu yang selalu didambakan oleh setiap pegawai, karena dengan promosi akan diperoleh peningkatan status sosial dan status ekonomi seorang pegawai. Promosi juga dipandang oleh pegawai sebagai suatu penghargaan atas prestasi yang tinggi, dan sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Karena itu promosi merupakan salah satu motivasi atau dorongan bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi yang tinggi.

Sehubungan dengan promosi PNS maka PP. No.13 Tahun 2002 menetapkan beberapa persyaratan antara lain adalah : (1) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan. (2) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan; (3) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun; (4) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. (5) Senioritas dalam kepangkatan; (6) Usia; (7) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan; dan (7) Pengalaman jabatan. Namun dalam prakteknya banyak promosi pegawai pada instansi-instansi pemerintah yang tidak sepenuhnya memperhatikan persyaratan-persyaratan tersebut. Kenyataan menunjukkan promosi PNS masih banyak

yang tidak didasarkan atas penilaian yang obyektif dan adil, tetapi lebih pada pertimbangan subyektif seperti faktor kedekatan PNS tersebut dengan kekuasaan atau dengan pejabat yang berwenang, faktor hubungan kekerabatan atau keluarga, dan lainnya yang masih mencerminkan adanya praktek KKN dalam promosi PNS.

Hasil pengamatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan menunjukkan adanya gejala sistem promosi PNS dalam jabatan struktural belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam PP. Nomor 13 Tahun 2002. Hal itu dapat ditunjukkan oleh beberapa kenyataan seperti : masih ada pejabat struktural (kepala bagian atau kepala subbagian) yang belum memenuhi persyaratan jenjang kepangkatan untuk jabatan tersebut, belum memenuhi persyaratan diklat struktural untuk jabatan tersebut, kurang memenuhi syarat kemampuan kompetensi, kurang memenuhi syarat pengalaman kerja atau senioritas. Di lain pihak, motivasi kerja pegawai juga belum maksimal baik dilihat dari dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja, dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya, dan dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier. Motivasi kerja yang belum maksimal tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor antara lain oleh faktor sistem promosi pegawai yang belum dilaksanakan dengan

baik. Akan tetapi sejauh mana kebenaran asumsi tersebut masih perlu diuji dan dikaji melalui suatu penelitian ilmiah. Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Hubungan Sistem Promosi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Umar (2000) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran kuantitatif. Borg dan Gall (dalam Arikunto, 2002) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat asosiatif adalah untuk meneliti hubungan antara dua fenomena atau lebih. Dalam penelitian asosiatif peneliti memilih individu-individu yang mempunyai variasi dalam hal yang diselidiki; semua anggota kelompok yang dipilih sebagai subyek penelitian diukur mengenai dua jenis atau lebih variabel yang diselidiki, kemudian dihitung untuk diketahui derajat hubungannya.

Variabel adalah sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu akan tampak kalau variabel itu dibuat tingkatan-tingkatannya atau dibuat definisi operasionalnya (Malo, dalam Danim, 2000). Variabel-variabel dalam penelitian ini ialah variabel bebas (independen) adalah “sistem promosi”, dan variabel terikat (dependen)

adalah “motivasi kerja pegawai”. Berdasarkan definisi konseptual kedua variabel tersebut sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian kajian teoritis, disusun definisi operasional, masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Sistem Promosi, didefinisikan sebagai sistem pergeseran, penempatan atau pengangkatan pegawai pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Secara operasional atau konkrit variabel ini diamati dan diukur dari indikator sebagai berikut :
 - a. Obyektivitas dalam penilaian pegawai untuk promosi;
 - b. Keadilan dalam promosi.
 - c. Ketepatan promosi.
2. Variabel Motivasi Kerja, didefinisikan sebagai dorongan/ semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang pegawai sehingga ia bekerja dan bertindak dengan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja diamati/diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut :
 - a. Dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi;
 - b. Dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain atas hasil kerja/prestasi kerja;
 - c. Dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya;

- d. Dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier.

Jenis data yang dikumpulkan mengenai variabel sistem promosi dan variabel motivasi kerja pegawai ialah data primer yaitu data yang bersumber langsung dari sampel responden atau informan. Selain itu juga dikumpulkan data sekunder sebagai pelengkap data primer, yang bersumber dari dokumen-dokumen pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

Populasi dalam penelitian ialah seluruh pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan yang sesuai data terakhir berjumlah 97 orang PNS.

Dari jumlah populasi (PNS) tersebut diambil sebagai sampel responden sebanyak 50 orang (52%) yang diambil secara random/acak pada semua satuan organisasi (5 Bagian) yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan yaitu tiap Bagian sebanyak 10 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak proporsional (Arikunto, 2002).

Instrumen utama dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner atau angket (Danim, 2000). Oleh karena itu dalam rangka pengumpulan data dari responden (data primer) digunakan kuesioner dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan skala pengukuran ordinal. Pengumpulan data dengan kuesioner/angket ini dilakukan

dengan teknik wawancara terpimpin (*interview guide*).

Untuk pengumpulan data sekunder digunakan teknik studi dokumentasi/dokumenter, yaitu dengan cara mengumpulkan, menelaah, meng-klasifikasi data yang relevan dan diperlukan dari dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di kantor lokasi penelitian yaitu kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

Teknik analisis data digunakan adalah analisis statistik deskriptif, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Distribusi Frekuensi (Persentase), digunakan untuk mendeskripsikan kondisi variabel penelitian hasil pengamatan yaitu variabel sistem promosi dan variabel motivasi kerja pegawai. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P = nilai persentase yang dicari ;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori;

n = total data atau jumlah sampel.

2. Analisis *chi-square* (Tes kai-kuadrat), digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel sistem promosi dengan variabel motivasi kerja pegawai. Rumusan statistiknya sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \dots \text{ (S. Hadi, 1990)}$$

Dimana :

f_0 = frekuensi hasil data pengamatan, yaitu banyaknya nilai untuk setiap kategori data.

f_h = frekuensi harapan/hipotesis, yaitu banyaknya nilai yang diharapkan untuk setiap kategori data, dihitung dengan rumus :

$$f_h = \frac{\text{Total nilai } f_0 \text{ sebaris } \times \text{ total nilai } f_h \text{ sekolom}}{\text{total nilai semua}}$$

χ^2 = chi-square

3. Analisis koefisien kontingensi, digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel sistem promosi dengan variabel motivasi kerja pegawai. Rumus statistiknya sebagai berikut :

$$KK = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} \dots\dots (S. Hadi, 1990)$$

Dimana :

χ^2 = nilai chi-square hasil analisis data

n = total responden

KK = Koefisien Kontingensi

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil-hasil penelitian, kemudian dibahas secara bersamaan dengan deskripsi data tersebut. Untuk maksud tersebut, penulis mendeskripsikan secara berturut-turut dan/untuk mengetahui bagaimana sistem promosi dan tingkat motivasi kerja pegawai di Sekeretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan digunakan analisis distribusi frekuensi/persentase; sedangkan untuk mengetahui hubungan antara sistem promosi dengan motivasi kerja pegawai digunakan

teknik analisis chi square dan analisis koefisien kontingensi.

Adapun deskripsi sistem promosi dan tingkat motivasi kerja pegawai di Sekeretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan sebagai berikut :

A. Sistem Promosi.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa variabel “sistem promosi” didefinisikan sebagai sistem pergeseran, penempatan atau pengangkatan pegawai pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Secara operasional atau konkrit variabel ini diamati dan diukur dari indikator sebagai berikut : (a) Konsisten penggunaan kriteria/dasar promosi; (b) Obyektivitas dalam penilaian pegawai untuk promosi; (c) Keadilan dalam promosi; dan (d) Ketepatan promosi.

Berdasarkan definisi operasional dan indikator pengukuran tersebut, kemudian disusun sebanyak 12 item/butir pertanyaan yang diajukan kepada subyek penelitian atau sampel responden. Daftar pertanyaan disusun dalam bentuk angket berstruktur menggunakan skala ordinal dengan menyediakan 5 (lima) opsi/pilihan jawaban yang diberi nilai score yaitu nilai tertinggi = 5 dan seterusnya nilai 4, nilai 3, nilai 2, dan yang paling terendah nilai 1. Sehingga total score tertinggi untuk variabel sistem promosi adalah $12 \times 5 = 60$.

Berdasarkan hasil tabulasi atas data penelitian terhadap sebanyak 50 orang responden (pegawai) Sekretariat Daerah

Kabupaten Halmahera Selatan yang berhasil diteliti/diwawancarai ternyata menunjukkan bahwa total score tertinggi untuk variabel sistem promosi adalah = 54 dan total score terendah adalah = 37; sehingga dengan demikian nilai Rentang (R) score tertinggi-terendah adalah $54 - 37 = 17$.

Selanjutnya, penilaian terhadap tingkat sistem promosi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan ditetapkan sebanyak 3 (tiga) kelas kategori yaitu : “tinggi/baik”, “sedang/cukup baik”, dan “rendah/kurang baik”, sehingga Banyak Kelas Interval (Bki) adalah = 3. Maka dengan demikian Panjang Kelas Interval (Pki) untuk setiap kategori dapat dihitung yaitu $17 : 3 = 5,66$ (dibulatkan = 6).

Berdasarkan cara perhitungan dan tersebut maka dengan menggunakan interval 6 untuk setiap kategori didapat score untuk setiap kategori tingkat sistem promosi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan yaitu sebagai berikut :

- (1) Kategori “rendah/kurang baik” : score 37 s/d 42;
- (2) Kategori “sedang/cukup baik” : score 43 s/d 48;
- (3) Kategori “tinggi/baik” : score 49 s/d 54.

Dari hasil analisis distribusi frekuensi/persentase tersebut nampak bahwa pegawai yang terbanyak adalah

yang menilai sistem promosi berada pada kategori sedang/cukup baik yaitu sebanyak 45% dari total jumlah responden. Kemudian terbanyak kedua adalah yang menilai sistem promosi pada kategori tinggi/baik yaitu sebanyak 34% dari total responden; sementara yang menilai pada kategori rendah/kurang baik hanya sebagian kecil yaitu sebanyak 20% dari total responden. Dengan demikian sebagian besar responden menilai bahwa sistem promosi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan berada pada kategori sedang/cukup baik sampai tinggi/baik dilihat dari indikator-indikator sistem promosi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu : konsisten penggunaan kriteria/dasar promosi; obyektivitas dalam penilaian pegawai untuk promosi; keadilan dalam promosi; dan ketepatan promosi.

Hasil penelitian di atas memberikan kesimpulan bahwa sistem promosi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan sejauh ini dilaksanakan dengan cukup baik yaitu sudah cukup sesuai dengan kriteria atau dasar promosi, cukup obyektif, cukup adil, dan cukup tepat.

B. Motivasi Kerja Pegawai.

Variabel motivasi kerja pegawai didefinisikan secara operasional sebagai didefinisikan sebagai dorongan/semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang pegawai sehingga ia bekerja dan bertindak dengan cara-cara

tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja diamati/diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut : (1) Dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi; (2) Dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain atas hasil kerja/prestasi kerja; (3) Dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya; (4) Dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier;

Indikator-indikator pengamatan/pengukuran motivasi kerja pegawai tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam sebanyak 12 (duabelas) item/butir pertanyaan yang diajukan kepada subyek penelitian/responden dengan menggunakan teknis wawancara (*interview guide*). Pertanyaan untuk variabel motivasi kerja pegawai juga disusun dalam bentuk angket yang didesain dalam skala ordinal, yaitu setiap pertanyaan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai dari yang terdiri nilai = 5 sampai yang terendah nilai = 1, sehingga total nilai score ideal/teoritiknya adalah $12 \times 5 = 60$. Penilaian terhadap tingkat motivasi kerja pegawai juga dikelompokkan dalam 3 (tiga) tingkatan/kategori, yaitu “tinggi/baik”, “sedang/cukup baik”, dan “rendah/kurang baik”.

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap data yang diperoleh dari 50 orang responden ternyata total nilai “score

tertinggi” untuk variabel motivasi kerja pegawai adalah = 56 dan nilai “score terendah” = 39, sehingga dengan demikian Rentang (R) score tertinggi-terendah adalah $56 - 39 = 17$; banyak kelas interval (Bki) = 3, dan panjang kelas interval (Pki) adalah $17 : 3 = 5,66$ (dibulatkan = 6).

Dengan panjang kelas interval (Pki) = 6 untuk setiap kategori ini maka interval score untuk setiap kategori tingkat motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan adalah sebagai berikut :

1. Kategori “rendah/kurang baik” : score 39 s/d 44;
2. Kategori “sedang/cukup baik” : score 45 s/d 50;
3. Kategori “tinggi/baik” : score 51 s/d 56.

Dari distribusi frekuensi responden tersebut nampak bahwa tingkat motivasi kerja pegawai ternyata bervariasi dari taraf yang rendah/kurang baik sampai tinggi/tinggi, namun yang lebih dominan adalah yang tingkat motivasi kerja berada pada kategori sedang/cukup baik yaitu lebih dari 56% responden, dan bahkan yang tingkat motivasi kerjanya terkategori tinggi/baik ada sebanyak 28% responden, sementara itu yang tingkat motivasi kerjanya yang terkategori rendah/kurang baik hanya sebanyak 16% dari total jumlah responden.

Hasil penelitian tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa tingkat

motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan umumnya berada pada kategori sedang/cukup baik sampai tinggi/baik dilihat dari indikator pengukuran yang dipakai yaitu : dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi; dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain atas hasil kerja/prestasi kerja; dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya; dan dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier.

C. Hubungan Sistem Promosi dan Motivasi Kerja Pegawai.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa untuk mengetahui hubungan antara variabel sistem promosi dengan variabel motivasi kerja pegawai digunakan analisis statistik Chi-square atau Tes Kai-Kwadrat dan dilanjutkan dengan uji Koefisien Kontingensi untuk mengetahui tingkat keeratan/signifikansi hubungan.

Hasil analisis data dengan teknik tabulasi silang (fo) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Dari 10 orang responden yang menilai sistem promosi berada pada kategori rendah/kurang baik, ada 4 orang atau 40% dari mereka yang tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori rendah, kemudian 4 orang atau 40% yang tingkat motivasi kerjanya berada pada

kategori sedang/cukup baik, dan sisanya 2 orang atau 20% yang tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori tinggi/baik.

- 2) Dari 23 orang responden yang menilai sistem promosi berada pada kategori sedang/cukup baik, ada 2 orang atau 8,70 % dari mereka yang tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori rendah/kurang baik, kemudian 19 orang atau 82,60% yang motivasi kerjanya terkategori sedang/cukup baik, dan 2 orang atau 8,70% sisanya yang tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori tinggi/baik.

- 3) Dari 17 orang responden yang menilai sistem promosi berada pada kategori tinggi/baik, ada 2 orang atau 11,77% dari mereka yang tingkat motivasi kerjanya terkategori rendah/kurang baik, kemudian 5 orang atau 29,41% yang motivasi kerjanya terkategori sedang/cukup baik, dan 10 orang atau 58,82% lainnya yang tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori tinggi/baik..

Dari hasil tabulasi silang tersebut terlihat bahwa responden yang menilai rendah/kurang baik sistem promosi cenderung lebih banyak yang tingkat motivasi kerjanya rendah/kurang baik; demikian pula halnya dengan responden yang menilai sistem promosi berada pada kategori sedang/cukup baik cenderung lebih banyak yang tingkat

motivasi kerjanya terkategori sedang/cukup baik; dan seterusnya, responden yang menilai sistem promosi berada pada kategori tinggi/baik rendah cenderung lebih banyak yang tingkat motivasi kerjanya terkategori tinggi/baik. Ini dapat mengindikasikan adanya hubungan antara program pemberdayaan masyarakat miskin dengan peningkatan taraf hidup keluarga miskin; bahwa semakin tinggi/baik sistem promosi maka semakin tinggi/baik pula motivasi kerja pegawai.

Kriteria pengujian hipotesis adalah : menerima hipotesis bahwa ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) apabila nilai chi-square hitung berada lebih besar atau sama dengan nilai square tabel kritik pada taraf signifikan tertentu. Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa nilai chi square hitung = 19,14 adalah lebih besar dari nilai chi square table kritik pada taraf signifikan 0,01. Ini memberi petunjuk bahwa variabel “sistem promosi” punya hubungan dengan motivasi kerja pegawai pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 99%.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat atau tingkat keeratan hubungan antara sistem promosi dengan motivasi kerja pegawai tersebut, dapat ditunjukkan dengan hasil analisis koefisien kontingensi (KK) berikut ini.

$$\begin{aligned} KK &= \sqrt{\frac{19,14}{19,14+50}} \\ &= \sqrt{0,2768} \\ &= 0,5261 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} KK_{maks} &= \sqrt{\frac{3-1}{3}} \\ &= \sqrt{\frac{2}{3}} \\ &= \sqrt{0,667} \\ &= 0,8165 \\ \frac{1}{2}KK_{maks} &= \frac{1}{2}(0,8165) \\ &= 0,4083 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis koefisien kontingensi di atas didapat nilai Koefisien Kontingensi Hitung (KK) adalah sebesar 0,5261. Sedangkan nilai Koefisien Kontingensi maksimum adalah sebesar 0,8165. Jika nilai koefisien kontingensi (KK hitung) ini diperbandingkan dengan nilai koefisien kontingensi maksimum (KK maks.) jelas terlihat bahwa nilai KK hitung mengarah mendekati ke nilai KK maksimum (0,8165) atau berada sedikit lebih besar dari nilai setengah KK maksimum (0,4083). Ini dapat diinterpretasikan bahwa derajat hubungan antara variabel sistem promosi dengan variabel motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan berada pada kategori “cukup tinggi” pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 0,99 (99%).

Berdasarkan hasil analisis chi square dan analisis koefisien kontingensi di atas menunjukkan bahwa variabel sistem promosi mempunyai hubungan pada taraf signifikan 0,01 dengan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara. Hasil analisis data tersebut memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan/diuji dalam penelitian ini yaitu

“bahwa ada hubungan signifikan antara sistem promosi dengan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan” dapat dinyatakan diterima dengan sangat meyakinkan berdasarkan pengujian dengan data empiris.

Dengan diterima atau terujinya hipotesis tersebut maka dengan demikian penelitian ini dapat membuktikan kebenaran kerangka teoritis yang dibangun dalam penelitian ini. Sebagaimana yang diuraikan dalam bab kerangka teori di atas bahwa kinerja atau prestasi seseorang dalam organisasi selain ditentukan oleh faktor kemampuan dan kecakapan/keterampilan bekerja, juga oleh faktor motivasinya untuk bekerja (Gibson, dkk, 1998; Stoner & Wankel, 1996; Dessler, 2009). Dengan kata lain menurut Klinger dan Nanbaldin (dalam Gomes, 1999) bahwa prestasi (*performance*) merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama penentu prestasi seseorang di dalam organisasi. Kerena itu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka kondisi yang menimbulkan motivasi itu harus ada di dalam organisasi.

Secara teoritis diketahui bahwa motivasi kerja seseorang pegawai itu dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang bersifat intrinsik (motivasi intrinsik) maupun yang bersifat ekstrinsik (motivasi ekstrinsik). Dalam teori

motivasi dari Victor Vroom yang disebutnya “Teori Pengharapan” dikatakan bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang pegawai adalah merupakan hasil perkalian dari valensi (kemauan dan keinginan bekerja) dengan pengharapan. Valensi (*valence*) atau “kemauan dan keinginan” adalah nilai yang diharapkan berupa “hasil” yang dinikmati karena melakukan perilaku tertentu yang ditentukan, atau preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh seseorang. “Hasil” yang dapat dinikmati ini terdiri dari : (1) *hasil-hasil langsung atau primer dari pelaksanaan tugas, seperti “uang” dan “promosi”*, dan (2) *hasil-hasil sekunder yang timbul dari hasil primer, misalnya mobil yang dapat dibeli dengan uang, kedudukan yang lebih tinggi berkat promosi*. Suatu “hasil” mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan mempunyai valensi rendah apabila tidak dipilih (Flippo, 1998; Gibson, dkk, 1998). Sementara itu, “pengharapan” (*expectancy*) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu; yakni, sesuatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku; dengan kata lain, “pengharapan” adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku yang ditentukan itu akan benar-benar merealisasikan “hasil” tersebut atau diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan (Flippo, 1999; Gibson dkk, 1998).

Seseorang memasuki atau menjadi anggota suatu organisasi (menjadi pegawai/karyawan/aparat) tentu membawa atau mempunyai “keinginan/kemauan (valensi)” dan “pengharapan” tertentu yang hendak dipenuhinya, yang kemudian mendorong orang tersebut berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam organisasi. Salah satu dari keinginan dan pengharapan tersebut adalah untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi atau promosi. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi/jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi (Siagian, 2000). Oleh karena itu menurut Stoner dan Wankel (1996) bahwa promosi merupakan cara yang paling signifikan untuk mengakui prestasi yang tinggi dari seseorang pegawai.

Promosi merupakan salah satu motivasi atau dorongan bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi yang tinggi. Tanpa kemungkinan promosi bagi pegawai yang cakap atau berprestasi, maka hal itu akan menurunkan motivasi atau semangat kerjanya (Hasibuan, 2006). Promosi berfungsi sebagai suatu perangsang atau motivasi utama bagi peningkatan prestasi yang tinggi dari seseorang pegawai (Stoner dan Wankel, 1996).

Beberapa pendapat teoritis tersebut ternyata dapat diuji atau dibuktikan kebenarannya dalam penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan dimana sistem promosi yang berlaku mempunyai hubungan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; bahwa semakin baik sistem promosi semakin baik pula motivasi kerja pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis chi square dan koefisien kontingensi.

Hasil penelitian tersebut dapat mengisyaratkan pentingnya sistem promosi dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Bahwa sistem promosi yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria/dasar promosi, obyektif, adil dan tepat dapat dipastikan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu implikasi penting dari hasil penelitian ialah betapa perlunya untuk melaksanakan sistem promosi pegawai secara benar sesuai dengan kriteria/dasar yang sudah ditentukan, obyektif dan adil guna meningkatkan motivasi kerja pegawai.

A. Kesimpulan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara sistem promosi dengan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap sistem

- promosi bervariasi pada kategori tinggi/baik, sedang/cukup baik dan rendah/kurang baik, namun yang lebih banyak pada kategori sedang/cukup baik. Ini berarti bahwa sistem promosi di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.
2. Dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai bervariasi dari kategori tinggi/baik, sedang/cukup baik, dan rendah/kurang baik, namun yang lebih dominan adalah berada pada kategori sedang/cukup baik. Ini berarti bahwa dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain atas hasil kerja/prestasi kerja, dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya, dan dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier pada umumnya belum maksimal pada kalangan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.
 3. Berdasarkan analisis chi-square dan koefisien kontingensi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sistem promosi dengan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Ini berarti bahwa makin baik sistem promosi semakin baik atau meningkat pula motivasi kerja pegawai.

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait terutama kepada Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan, yaitu sebagai berikut :

1. Sistem promosi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik sehingga masih perlu ditingkatkan kualitasnya terutama dalam hal-hal seperti ; konsistensi penggunaan kriteria/dasar promosi, obyektivitas, dan keadilan.
2. Motivasi kerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Halmahera Selatan belum maksimal sehingga masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal-hal seperti : dorongan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dorongan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain atas hasil kerja/prestasi kerja, dorongan bekerja untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya, dan dorongan bekerja untuk memperoleh kemajuan dalam karier.
3. Oleh karena adanya hubungan signifikan antara sistem promosi dengan motivasi kerja maka sistem promosi hendaklah dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk itu sistem promosi harus ditingkatkan kualitas pelaksanaannya secara obyektif dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P. Sondang, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, M. 1986, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Umar, H. 2000, *Metodologi Penelitian*, Gramedia, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.