

PENGARUH SISTEM KENAIKAN PANGKAT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR PERTANAHAN KOTA SORONG

ROLIN J. LENA
SALMIN DENGO
JOORIE RURU

Abstract: Rank Promotion is an award given on work performance and dedication of civil servants of the State. Rank Promotion is the driving motivation for civil servants to further enhance the devotion in carrying out the task. This study was to determine the effect of the promotion system of work motivation office employee city land sliding.

The method used in this research is quantitative method. Data and information collected through questionnaire techniques and equipped with observation techniques, source data / research respondents are all employees of the office of city land sliding as much as 24 people. The analysis technique used by a table of frequency hypothesis testing, product moment correlation and simple linear regression.

Based on the analysis, it is known that: the results of the analysis of the technique of analysis table (table of frequency) note that the distribution of respondents to variable promotions that are in the category of "medium" to "low", but dominant terkategori "medium or medium with an average achievement amounting to 65.58%, while the motivation of employees varies from moderate to high, but tends to be in the category of "moderate" with an average performance of 71.16%. Thus, it can be concluded that the promotion of employee positive and significant effect on the motivation of employees working in the office of city land sliding.

Keywords: Rank Promotion, Work Motivation

PENDAHULUAN

Suatu pendapat atau kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa berdasarkan pengalaman sejarah ternyata kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan nasional Bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam alinea-4 Pembukaan UUD 1945 Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur pemerintah yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan maka 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 (UU. No.43 Tahun 1999 jo 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 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS, menggantikan PP.No.20 Tahun 1991 tentang Kenaikan Pangkat PNS Secara Langsung.

PP.No.99 Tahun 2000 menyebutkan Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah

penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan baru mempunyai nilai apabila kenaikan pangkat tersebut diberikan secara tepat pada orang dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu PP.99 Tahun 2000 secara jelas mengatur tentang ketentuan mengenai sistem, masa, jenis, dan syarat kenaikan pangkat, dengan maksud agar dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat PNS berdasarkan norma, standar, dan prosedur yang sama pada setiap instansi.

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

Kenaikan pangkat merupakan hal yang diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai. Kenaikan pangkat adalah motivasi atau pendorong bagi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya didalam 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 tumbuh dan berkembang, artinya pegawai mempunyai

kemampuan dalam pekerjaan itu ada kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Salah satu motif yang erat hubungannya dengan motivasi pegawai negeri dalam bekerja adalah adanya gaji dan pangkat kepegawaian. Selain itu seorang pegawai selalu mendambakan jabatan, dan kekuasaan yang memadai sesuai dengan kemampuannya. Teori motivasi dari David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (achievement) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi, dan bekerja keras. Kebutuhan kekuasaan (power) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja, dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain, dan sosialisasi.

Teori motivasi "Pengharapan" dari Victor Vroom mengemukakan bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang karyawan/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 kenaikan pangkat atau 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. Sementara itu, “pengharapan” (expectancy) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subjektif 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 (dalam Flippo, 1999 dan Gibson dkk, 1998).

Seseorang memasuki atau menjadi anggota suatu organisasi (menjadi karyawan/pegawai) 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 status (kedudukan, pangkat, jabatan) yang tepat. Sebagaimana disebutkan dalam PP.99 Tahun 2000 bahwa “pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggantian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengambilan PNS yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Teori motivasi dari McClelland dan teori motivasi “Pengharapan” dari Vroom tersebut dapat menunjukkan bahwa status/kedudukan (pangkat, jabatan) adalah

merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Atas dasar teori tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa sistem kenaikan pangkat dapat merupakan faktor yang motivasi PNS dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang bersifat korelasi rasional. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Metode penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel bebas adalah “sistem kenaikan pangkat”(X), sedangkan variabel terikat adalah “motivasi kerja pegawai” (Y).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional masing-masing sebagai berikut:

Variabel Sistem Kenaikan Pangkat. Yang dimaksud dengan “pangkat” adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian. Sistem kenaikan pangkat adalah sistem pemberian penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang meliputi sistem kenaikan pangkat regular dan sistem kenaikan pangkat pilihan sebagaimana yang sekarang ini diatur dengan Peraturan Pemerintah

Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

- a. Konsistensi penerapan norma, standar, dan prosedur kenaikan pangkat pegawai sesuai yang diatur dalam PP.99 Tahun 1999;
- b. Objektivitas dan ketepatan dalam penilaian prestasi kerja dan karier pegawai untuk penetapan kenaikan pangkat pegawai;
- c. Ketepatan waktu kenaikan pangkat pegawai.

Variabel Motivasi Kerja; didefinisikan sebagai dorongan/semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang PNS 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/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai prestasi kerja yang tinggi;
- b. Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain (atasan atau rekan) atas hasil kerja/prestasi yang dicapai;
- c. Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya;
- d. Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna memperoleh kemajuan dalam karier;
- e. Dorongan/semangat pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk pengembangan diri.

C. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karakteristik yang menyangkut pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja di Kantor Pertanahan Kota Sorong. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (1989) yang menyatakan bahwa, totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran: kuantitatif maupun kualitatif; dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifatnya, dinamakan populasi.

Dengan demikian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pertanahan Kota Sorong dengan mengambil semua karakteristik yang ada pada Kantor Pertanahan Kota Sorong diantaranya dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pangkat dan golongan, dan jenis kelamin. Sesuai data terakhir berjumlah sekitar 24 orang.

Sampel menurut Arikunto (2006) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Lebih lanjut, ditambahkan Arikunto (2006) bahwa jika anggota populasi kurang dari 100, maka bias dijadikan sampel penelitian, sehingga jadi penelitian populasi, dan jika anggota populasi lebih dari 100, maka bias diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % dan seterusnya.

Mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi dengan besar sampel responden sebanyak 24 orang pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau daftar pertanyaan; yaitu digunakan untuk pengumpulan data primer atau data yang bersumber langsung dari responden/informan. Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur. Pengumpulan data dengan kuesioner ini dibantu dengan teknik wawancara terpimpin/terstruktur (*interview guide*).
2. Observasi; yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan variable yang diamati untuk memperoleh gambaran empirik tentang objek penelitian. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini akan merupakan pelengkap data kuesioner dan wawancara.
3. Studi Dokumentasi; yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di lokasi penelitian yaitu di Kantor Pertanahan Kota Sorong.

E. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif, yaitu menggunakan rumus-rumus statistik sebagai berikut:

Analisis statistik deskriptif. Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan keadaan atau status dari tiap-tiap variabel penelitian. Untuk mengidentifikasi atau mendeskripsikan variabel-variabel penelitian digunakan analisis persentase yang dideskripsikan ke dalam tabel frekuensi dengan mengoperasikan rumus

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Dimana:

P = Nilai presentasi yang dicari; kategori

f = Frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap;

n = jumlah responden

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya maka digunakan teknik analisis korelasi *product moment*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus korelasi r-pearson yang telah dimodifikasi oleh Sudjana (1989):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = nilai koefisien korelasi

n = total responden

$\sum X$ = total nilai skor variabel X (X_1 dan X_2)

$\sum Y$ = total nilai skor variabel Y

$\sum XY$ = total nilai skor (hasil kali antara total nilai skor variabel X dengan variabel Y)

Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu $(r)^2$.

Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel digunakan uji t (t-test) dari Sudjana (1983) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila hasil uji korelasi ternyata signifikan, maka akan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2005) dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut dengan menyelesaikan persamaan regresi.

$$\hat{Y} = a + bX.$$

Dimana:

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah/tetap; dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum Y^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan

atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistic-F (Sudjana, 1990).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan dideskripsikan sebagaimana telah diajukan sebelumnya, terlebih dahulu perlu mendeskripsikan variable-variable penelitian baik variable bebas (independent variable) maupun variable-variable terikat (dependent variable), sebagaimana dikemukakan secara berurutan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Kenaikan Pangkat

Sistem Kenaikan Pangkat, sebagai variable bebas (independent variable) adalah variabel yang bebas yang bisa disebut variabel yang mempengaruhi, yang dalam hal ini diberi symbol (X). Sistem kenaikan pangkat adalah system pemberian penghargaan atas prestasi

kerja dan pengabdian PNS. Secara konkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain:

- a. Konsistensi penerapan norma, standar, dan prosedur kenaikan pangkat pegawai sesuai yang diatur dalam PP.99 Tahun 1999;
- b. Objektivitas dan ketepatan dalam penilaian prestasi kerja dan karier pegawai untuk penetapan kenaikan pangkat pegawai;
- c. Ketepatan waktu kenaikan pangkat pegawai.

Mengacu pada indicator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (Kuesioner) kemudian didistribusikan kepada 24 responden pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk variabel peranan pegawai (X) adalah $10 \times 5 = 50$; dan total nilai terendah adalah $10 \times 1 = 10$ Untuk keperluan penyusunan table distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut:

Rentang (R) = Skor teoritik tertinggi dikurangi skor teoritik terendah;

$$= 50 - 10 = 40$$

$$\text{Kategori } (k_i) = 3 \text{ (tiga)}$$

$$\text{Interval } (P) = \frac{R}{k_i}$$

$$= \frac{40}{3} = 13$$

Dengan demikian kategorisasi variabel peranan pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut:

Kategori Rendah = 10 - 23

Kategori sedang = 23 - 36

Kategori tinggi = 36 - 50

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 24 responden, diperoleh gambaran mengenai pengaruh system kenaikan pangkat di Kantor Pertanahan Kota Sorong sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.

Tabel. Daftar Jawaban Responden Tentang Sistem Kenaikan Pangkat Pada Kantor Pertanahan Kota Sorong

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	10 - 23	5	20,8
2	Sedang	23 - 36	9	37,44
3	Tinggi	36 - 50	10	46,4
Jumlah			24	100

Data menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden pegawai atau sebesar $\pm 46,4\%$ dari 24 pegawai menyatakan bahwa kenaikan pangkat pada Kantor Pertanahan Kota Sorong berada pada kategori “tinggi”. Kemudian sebanyak 9 responden pegawai atau $37,44\%$ lainnya yang menyatakan bahwa Kenaikan pangkat di Kantor Pertanahan Kota Sorong berada pada kategori “sedang” sementara hanya 5 orang responden atau $20,8\%$ menyatakan kategori “rendah” dari 24 responden pegawai yang diwawancarai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong. Berdasarkan pada deskripsi data tersebut ternyata sebagian besar responden yaitu member penilaian terhadap system kenaikan pangkat sudah tinggi. Data tersebut memberi pengertian bahwa sistem kenaikan pangkat pada Kantor Pertanahan Kota Sorong sudah baik.

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sebagai variable terikat (Dependent), didefinisikan sebagai dorongan/semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang PNS sehingga ia bekerja dan bertindak dengan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variable motivasi kerja diamati/diukur dalam beberapa indikator berikut:

- Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai prestasi kerja yang tinggi;
- Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain (atasan atau rekan) atas hasil kerja/prestasi yang dicapai;
- Dorongan/semangat pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya;
- Dorongan/semangat pegawai dalam bekerja dengan sebaik-baiknya guna memperoleh kemajuan dalam karier.
- Dorongan/semangat pegawai dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk pengembangan diri.

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (Kuesioner) kemudian didistribusikan kepada 24 responden pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk variabel peranan pegawai (X) adalah $10 \times 5 = 50$; dan total nilai terendah adalah $10 \times 1 = 10$.

Untuk keperluan penyusunan table distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas),

yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut:

Rentang (R) = Skor teoritik tertinggi dikurangi skor teoritik terendah;

$$= 50 - 10 = 40$$

Kategori (k_i) = 3 (tiga)

Interval (P) = $\frac{R}{k_i}$

$$= \frac{40}{3} = 13$$

Dengan demikian kategorisasi variabel peranan pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut:

Kategori Rendah = 10 - 23

Kategori sedang = 23 - 36

Kategori tinggi = 36 - 50

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 24 responden, diperoleh gambaran mengenai kondisi motivasi kerja di Kantor Pertanahan Kota Sorong sebagaimana disajikan dalam Tabel 6.

Table Daftar Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Pada Kantor Pertanahan Kota Sorong

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	10 - 23	3	12,48
2	Sedang	23 - 36	7	29,12
3	Tinggi	36 - 50	14	58,24
Jumlah			24	100

Data menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang responden pegawai atau sebesar 58,24% dari 24 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor pegawai pertanahan kota sorong berada pada kategori “sedang”; 7 orang pegawai atau 29,12%

responden menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pertanahan Kota Sorong berada pada kategori “tinggi”, sementara 3 orang atau 12,48% pada kategori “rendah”. Hasil dari wawancara responden menyatakan bahwa keadaan Motivasi Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Sorong berada pada kategori “sedang”.

B. Hasil Analisis Statistik

Korelasi Product Moment

Teknik analisis korelasi product moment digunakan untuk menguji kuatnya keterkaitan atau derajat korelasi antara Variabel Kenaikan Pangkat dengan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Sorong. Berdasarkan Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 12.0 for windows diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,711 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,505.

Hasil ini bermakna bahwa pengaruh/kontribusi system kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai, khususnya di Kantor pertanahan Kota sorong diperoleh sebesar 50,5%, sementara sisanya sebesar 49,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh sistem kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai digunakan analisis of varians (uji-F). Berdasarkan hasil analisis of varians (uji-F), ternyata signifikan pada taraf uji 1%, karena nilai F_{hitung} mempengaruhi F_{tabel} (0.768). Dengan demikian hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Sistem kenaikan pangkat berhubungan secara positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan kota sorong”, dapat diterima dengan sangat meyakinkan. Mengingat hasil uji signifikan hubungan (korelasi) antara Variabel Sistem Kenaikan Pangkat (X) dan Motivasi Pegawai (Y) dapat

diterima, maka akan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana pada bagian berikut ini.

Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pola hubungan fungsional antara variabel X terhadap variabel Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel prestasi kenaikan pangkat atas motivasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,768 (bertanda positif) dan konstanta a sebesar 5,472. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,472 + 0,768X$. Setelah dilakukan uji signifikan model regresi menggunakan statistik F (uji anova) dan uji signifikan koefisien regresi dengan menggunakan statistik-antara Variabel Sistem Kenaikan Pangkat (X) dengan Variabel Motivasi Kerja (Y) mempunyai pola hubungan fungsional yang bersifat positif dan berpola linier. Distribusi data variabel Y cenderung mengikuti atau berada disekitar garis regresi atau Y prediksi dengan persamaan $\hat{Y} = 5,472 + 0,768X$. Yang berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

C. Pembahasan

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel sistem kenaikan pangkat (X) berada pada kategori sedang yaitu sebesar 29,12%, menyusul terkategori tinggi sebesar 58,24% dan terkategori rendah hanya sebesar 12,48%; sementara variabel motivasi kerja pegawai (Y) berada pada kategori sedang sebesar 46,4%, menyusul kategori tinggi sebesar 37,44 % dan kategori rendah hanya sebesar 20,8 % dari 24 responden pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 5,472 +$

0,768X, dan korelasi *product moment* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,711 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,505, dapat teruji hipotesis yang menyatakan: “Kenaikan pangkat berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong” pada taraf signifikansi 1 %. Sementara itu, kontribusi kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja, diperoleh sebesar 50,5%. Hal ini bermakna bahwa variasi perubahan (naik atau turunnya) motivasi kerja turut dipengaruhi atau ditentukan oleh kenaikan pangkat sebesar $\pm 50,5\%$, dan sisanya sebesar $\pm 49,5\%$ turut ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Beranjak dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kenaikan pangkat merupakan salah satu faktor penentu peningkatan motivasi kerja pegawai, khususnya pada Kantor Pertanahan Kota Sorong. Hal ini diindikasikan dengan besarnya kontribusi kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja, walaupun motivasi kerja pegawai belum dicapai secara optimal.

Kondisi ini dimungkinkan karena selama ini, Kenaikan Pangkat hanya memfokuskan Kondisi ini dimungkinkan karena selama ini, kenaikan pangkat hanya memfokuskan syarat-syaratnya sesuai pada ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, kenaikan pangkat akan pengujian lebih mengandalkan metode pemeriksaan kelengkapan untuk mendapatkan temuan apakah pemeriksa telah bertindak benar atau salah, sesuai atau menyimpang, akurat atau keliru. Kenaikan Pangkat ini ditekankan pada kejadian-kejadian masa silam dengan perhatian utama pada “terjadi tidaknya” penyimpangan. Karena itu diagnosa dan pemeriksaan yang diajukannya pun bersifat jangka pendek.

Dengan pola atau model kenaikan pangkat seperti ini, maka para pegawai terkekang dan dibayangi rasa ketakutan atau

takut salah untuk melakukan suatu tindakan, apalagi tindakan tersebut diluar kewenangan mereka terutama keterbatasan dalam melengkapi berkas-berkas atau persyaratan yang ada. Kondisi ini akan menghambat peningkatan motivasi kerja mereka sehingga menghambat pencapaian prestasi dan kenaikan pangkat. dan adanya kelemahan dalam sistem kenaikan pangkat PNS juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tersebut sendiri. Tetapi jika kenaikan pangkat berjalan sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan didukung dengan lingkungan yang baik dan menyenangkan, seseorang secara produktif dapat bekerja karena didorong oleh semangat dan kegairahan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai. Dan pada dasarnya kenaikan pangkat merupakan penghargaan terhadap pegawai negeri sipil yang telah membuktikan kemampuannya (prestasi kerja) begitu juga dengan motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang. Yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi.

Mengacu pada hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara Teoritis kenaikan pangkat merupakan salah satu factor yang cukup besar pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, khususnya pada kantor pertanahan kota sorong.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik sebagaimana telah dikemukakan pada bagian analisis data dan pembahasan, dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem kenaikan pangkat berpengaruh positif dan signifikan atau nyata terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Sorong.

2. Kenaikan pangkat merupakan salah satu faktor penentu peningkatan motivasi kerja pegawai, khususnya pada kantor pertanahan kota sorong.

B. Saran

Mengacu pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk memacu Kenaikan Pangkat di Kantor Pertanahan Kota Sorong diperlukan motivasi kerja sebagai pendorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan pengabdianya didalam melaksanakan tugas.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja, disarankan agar pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Flippo B. Edwin, 1999, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson.L.J. et.al., 1998, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F.C., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV Haji Mas Agung..
- Sudjana, 1989, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Thoah,M. 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali Press.
- Sumber-Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,
sebagaimana telah diubah dengan
Undang-Undang Nomor 43 Tahun
1999 Tentang Perubahan Atas UU
Nomor 8 Tahun 1974.

Peraturan Pemerintah RI. Nomor 99 Tahun
2000 tentang Kenaikan Pangkat
Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2006
tentang Badan Pertanahan Nasional.

Undang-Undang RI. Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara.

