

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BUPATI KABUPATEN GOWA

Minhajri^{1*}, Lukman Hakim², Nurbiah Tahir³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the development of the state civil apparatus in improving the quality of work of employees at the Department of Population and Civil Registration of North Luwu Regency. This type of research is qualitative by using descriptive type. Collecting data through observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the implementation of bureaucratic responsiveness in the Population and Civil Registry Office of Enrekang Regency can be said to have been implemented well, this is in accordance with data showing that the implementation of bureaucratic responsiveness in the Regency Population and Civil Registry Office Enrekang is in the high category. There is an important aspect that needs to be considered, namely the aspect of placing service users as customers whose interests must always be prioritized.

Keywords: job promotion, work motivation, state civil apparatus

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan aparatur sipil negara dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian ini kualitatif dengan menggunakan tipe deksriptif. Pengumpulan data melalui observasi, Wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan responsivitas birokrasi di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat dikatakan sudah diterapkan dengan baik, hal ini sesuai dengan data yang menunjukkan bahwa penerapan responsivitas birokrasi di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berada dalam kategori tinggi. Ada aspek penting yang perlu diperhatikan yaitu aspek penempatan masyarakat pengguna jasa sebagai pelanggan yang harus selalu diprioritaskan kepentingannya.

Kata kunci: promosi jabatan, motivasi kerja, aparatur sipil negara

* minhajri@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dan oleh karena itu, Organisasi harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur manajemen yang lain. Dalam hal ini peranan manajemen personalia, dalam mendayagunakan manusia tersebut sangat dibutuhkan agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi di kalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan penuh rasa tanggung jawab, ini sangat penting sekali sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi juga dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka. Dengan demikian semangat kerja yang meningkat diterapkan Organisasi akan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Nepotisme dalam promosi jabatan selalu menjadi fenomena umum khusus di Kabupaten Gowa yang beberapa kali pengangkatan berbasis pada jabatan, kedekatan, dalam regulasi tertentu. Kasus seperti ini juga ditemukan oleh Firmansyah (2005) bahwa Pengisian jabatan dengan kriteria yang ada, pada sebagian kalangan menilai telah berjalan dengan baik, tapi sebagian lagi menilai bahwa faktor subjektivitas walikota mempengaruhi proses promosi jabatan, sehingga adanya kedekatan kekerabatan, kedekatan kelompok, kedekatan politik, dan sebagainya telah turut andil dalam proses tersebut, meskipun mekanisme promosi jabatan dengan seleksi yang objektif berusaha dilakukan penyelenggaranya.

Hasil observasi awal peneliti di Kantor Bupati Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang menduduki jabatan belum memenuhi syarat untuk promosi jabatan, dan banyak pegawai yang memiliki keinginan untuk ditempatkan pada tempat yang diinginkan sesuai pilihan mereka. Argumentasi ini relevan dengan hasil penelitian Krisdayanti (2017) mengatakan “masih ada sebagian pegawai yang semestinya belum layak untuk mendapatkan promosi Jabatan. Praktik pelaksanaan

promosi jabatan sering kali jauh meleset dari konsep dan dasar promosi jabatan. Promosi jabatan menjadi ajang kepentingan pribadi, sehingga upaya untuk pengembangan karir bagi sebagian pegawai justru terhambat karena lebih cenderung menguntungkan bagi pihak tertentu". Berdasarkan hasil penelitian di dalam dapat disimpulkan terdapat beberapa pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa lebih mementingkan hubungan keluarga, hubungan pertemanan tanpa mendasari tolak ukur kinerja, disiplin dan sasaran kinerja yang terukur sehingga hal ini mempengaruhi motivasi kerja sebagian pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu instansi antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju daripada posisi yang dimilikinya pada saat ini. Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasi sering disebut promosi. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap Aparatur Sipil Negara, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai. Karena dengan promosi berarti adanya kepercayaan

dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi (Hudiyah, 2009).

Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain (Fathoni, 2006).

Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar serta fasilitas yang lain bagi karyawan tersebut. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap Pegawai yang berdasarkan azas keadilan dan obyektifitas akan mendorong Pegawai bekerja giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga

sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai. Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap perusahaan/kantor sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih terjalin. Kedua hal ini merupakan yang minimal yang harus dapat ditimbulkan, bila mana perusahaan tersebut mengandalkan promosi suatu barang tentu dengan promosi tidak hanya diharapkan pada kedua hal tersebut, tetapi jauh lebih luas daripada itu (Hudiyah, 2009).

Siagian (2008), mengemukakan bahwa apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Menurut Hasibuan (2002) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi merupakan perpindahan dari tingkatan rendah ke lebih tinggi, dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan diikuti dengan kewajiban.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar kekuasaan dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2008) Sedangkan menurut Parry & Kelliher (2009) promosi jabatan adalah perkembangan suatu organisasi ke posisi dimana tanggung jawab dan nilai kebanggaannya meningkat akan diberikan sebuah label sebagai promosi kerjanya. Dimungkinkan promosi akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi dan merangsang untuk menumbuhkan kemampuan yang lebih besar dalam bergerak maju.

Promosi digunakan sebagai hadiah dan bujukan untuk kinerja yang lebih baik dan membentuk perilaku yang disetujui oleh organisasi lainnya. Orang ingin bekerja lebih keras jika mereka merasa ini akan mengarah pada promosi dengan pengarah dan bagian dari tujuan individu maka mereka akan memiliki motivasi dan akan melakukan pengembangan ketrampilan. Sistem promosi yang efektif dapat menghasilkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral Pegawai yang lebih tinggi.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, wewenang, tanggung jawab serta statusnya semakin besar dan pendapatannya semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Promosi berarti ada kenaikan peran dari sebelumnya, seperti kenaikan pangkat atau jabatan dalam organisasi, ataupun karena adanya nilai tanggungjawab terhadap pemanfaatan potensi dirinya, seperti untuk jabatan fungsional. Promosi adalah proses kenaikan jabatan, yang berarti bahwa adanya perubahan kedudukan seorang pegawai dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja. (Sinungan, 2003). Definisi dari Sinungan (2003) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melibatkan 2 faktor, yaitu faktor individual dan faktor organisasional.

Menurut Pandji Anoraga motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Cormick (1985) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah kondisi

yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Torang, 2013) Motivasi adalah unsur penting dalam kinerja dan produktivitas karyawan.

Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang rangsangannya berasal dari dalam tanpa campur tangan orang luar. Menurut Kinman dalam (2001), elemen – elemen dari motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terjadi karena adanya rangsangan dari luar. Menurut Kinmen 2001 dalam (Devi,2009) elemen-elemen yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah ketertarikan terhadap tugas, evaluasi, status, uang dan penghargaan lainnya, menghindari hukuman dari atasan.

Kemudian menurut Nimran (2005) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa: (a) Produktivitas, (b) Kehadiran dan (c) Perilaku kerja kreatifnya.

Sedangkan menurut Adair (2007) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu. Tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata ‘motivasi’ mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

Menurut (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan).

Motivasi pegawai mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah menyalurkan motivasi bawahan menuju pencapaian visi atau tujuan organisasi. (Bhuvanaiah dkk, 2014) Pegawai yang

kurang termotivasi ingin bertanggung jawab atas organisasi dalam hal produktivitas dan kinerja, pergantian staf yang berlebihan, peningkatan biaya, penggunaan waktu manajer yang lebih tinggi dan efek negatif pada moral rekan kerja.

Indikator promosi jabatan menurut (Wahyudi, 2011), adapun dasar-dasar dari promosi jabatan sebagai berikut: Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung. Dan kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki

dan hasil ujian kenaikan golongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kantor Bupati Kabupaten Gowa terkhusus pada Bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) karena peneliti melihat bahwa promosi jabatan terhadap pegawai belum secara adil, merata serta lebih menguntungkan bagi segelintir orang saja. Promosi jabatan pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa lebih mementingkan hubungan keluarga, hubungan pertemanan tanpa mendasari tolak ukur kinerja, disiplin dan sasaran kinerja yang terukur sehingga hal ini memengaruhi motivasi kerja sebagian pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Bentuk penelitian kuantitatif penulis gunakan karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh

promosi jabatan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian survey. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena menggambarkan suatu objek dan subjek yang sedang diteliti tanpa adanya rekayasa. Termasuk mengenai hubungan tentang kegiatan, pandangan, sikap dan proses-proses yang berpengaruh dalam suatu fenomena yang terjadi.

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 41 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Variabel promosi jabatan pada penelitian ini diukur melalui 20 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel Promosi Jabatan. Adapun indikator Promosi Jabatan adalah sebagai berikut:

Kejujuran

Kejujuran pegawai adalah pegawai yang harus taat pada aturan, bekerja sesuai dengan prosedur dan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta tidak menerima segala sesuatu yang berkaitan dengan jabatannya di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Gowa. Kejujuran pegawai dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel promosi jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Gowa. Maka untuk dapat dilihat dalam pengolahan data mengukur indikator kejujuran pegawai pada tabel 1.

Tabel 1.
Indikator Kejujuran Pegawai

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	7,3	12,2	46,3	34,1	100
P 2	-	2,4	9,8	46,3	41,5	100
P 3	-	2,4	7,3	65,7	26,8	100
P 4	-	2,4	4,9	56,1	36,6	100
P 5	-	7,3	12,2	56,1	24,4	100
Rata-Rata (%)	-	4,36	9,28	54,1	32,68	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 1 diatas maka indikator Kejujuran dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 32,68% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 54,1% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 9,28% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 4,36% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap kejujuran pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kejujuran pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54,1% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,36%

responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator kejujuran pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 86,78% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis kejujuran pegawai sebesar 54,1% responden setuju dan 32,68% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 13,64% yang diperoleh dari penilaian sebesar 9,28% responden Ragu-ragu 4,36% responden tidak setuju.

Loyalitas

Loyalitas pegawai adalah bentuk kepatuhan atau kesetiaan pegawai yang dicerminkan melalui sikap dan tindakan untuk menjaga serta membela instansi pada lingkup pemerintahan di

Sekretariat Pemerintah Kabupaten Gowa. Loyalitas pegawai dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel promosi jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator loyalitas pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 2.

Tabel 2.
Indikator Loyalitas Pegawai

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	4,9	12,2	58,5	24,4	100
P 2	-	4,9	7,3	51,2	36,6	100
P 3	-	7,3	12,2	56,1	24,4	100
P 4	-	2,4	2,4	68,3	26,8	100
P 5	-	2,4	7,3	53,7	36,6	100
Rata-Rata (%)	-	4,38	8,28	57,56	29,76	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 2 diatas maka indikator loyalitas dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 29,76% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 57,56% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 8,28% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 4,38% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator loyalitas pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 57,56%

responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,38% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator loyalitas pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 87,32% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis Loyalitas Pegawai sebesar 57,56% responden setuju dan 29,76% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 12,66% yang diperoleh dari penilaian sebesar 8,28% responden Ragu-ragu 4,28% responden tidak setuju.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai adalah hasil dan pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang berlaku pada lingkup pemerintahan di Sekretariat Pemerintah Kabupaten

Gowa. Prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel promosi jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator prestasi kerja Pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 3.

Tabel 3.
Indikator Prestasi Kerja Pegawai

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	4,9	7,3	48,8	39,0	100
P 2	-	-	14,6	56,1	29,3	100
P 3	-	4,9	4,9	61,0	29,3	100
P 4	-	9,8	9,8	48,8	31,7	100
P 5	-	-	12,0	39,0	48,8	100
Rata-Rata (%)	-	3,92	9,72	50,74	35,62	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 3 diatas maka indikator prestasi kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 35,62% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 50,74% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 9,72% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 3,92% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator prestasi kerja pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 50,74% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3,92% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 86,36% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis Prestasi kerja Pegawai sebesar 50,74%

responden setuju dan 35,62% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 13,64% yang diperoleh dari penilaian sebesar 9,72% responden Ragu-ragu, 3,92% responden tidak setuju.

Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah jejak karier yang telah dilalui atau dimiliki selama menduduki jabatan termasuk masa

kerja, golongan dan kepangkatan pada lingkup pemeritahan di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Gowa. Pengalaman kerja pegawai dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel promosi jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator pengalaman kerja pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.

Tabel 4.
Indikator Pengalaman Kerja Pegawai

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	12,2	2,4	58,5	26,8	100
P 2	-	-	12,2	58,5	29,3	100
P 3	-	2,4	2,4	58,5	36,6	100
P 4	-	-	9,8	41,5	48,8	100
P 5	-	7,3	9,8	39,0	43,9	100
Rata-Rata (%)	-	4,38	7,32	51,2	37,08	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 4 diatas maka indikator pengalaman kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 37,08% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 51,2% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,32% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 4,38% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap

pengalaman kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pengalaman kerja pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 51,2% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,38% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator pengalaman kerja

pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 88,28% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis pengalaman kerja pegawai sebesar 51,2% responden setuju dan 37,08% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 11,7% yang diperoleh dari penilaian sebesar 7,32% responden Ragu-ragu, 4,38% responden tidak setuju.

Variabel motivasi intrinsik pada penelitian ini diukur melalui 20 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Setelah keseluruhan data yang

diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel Motivasi Intrinsik. Adapun indikator Motivasi Intrinsik adalah sebagai berikut:

Prestasi

Prestasi adalah hasil yang diraih diri sendiri dan dapat menjadikan kekuatan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator prestasi kerja Pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 5.

Tabel 5.
Indikator Prestasi Kerja Pegawai

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	2,4	9,8	46,3	41,5	100
P 2	-	9,8	2,4	39,0	48,8	100
P 3	-	4,9	9,8	56,1	29,3	100
P 4	-	9,8	2,4	58,5	29,3	100
P 5	-	-	12,2	73,2	14,6	100
Rata-Rata (%)	-	5,38	7,32	54,62	32,7	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	41

Berdasarkan data tabel 5 diatas maka indikator Prestasi kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 32,7% responden yang memberikan penilaian

sangat setuju (SS), 54,62% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,32% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 5,38% responden yang memberikan penilaian

tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator prestasi kerja pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54,62% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,38% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 87,32% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis prestasi kerja pegawai sebesar 54,62%

responden setuju dan 32,7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 12,7% yang diperoleh dari penilaian sebesar 7,32% responden ragu-ragu, 5,38% responden tidak setuju.

Pengakuan Orang Lain

Pengakuan orang lain adalah perkataan yang diucapkan oleh seseorang mengenai diri kita dalam masalah pekerjaan yang kita lakukan. Pengakuan Orang Lain dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator Pengakuan orang Lain dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 6.

Tabel 6.
Indikator Pengakuan Orang Lain

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	4,9	4,9	63,4	26,8	100
P 2	-	2,4	9,8	53,7	34,1	100
P 3	-	7,3	2,4	46,3	43,9	100
P 4	-	9,8	7,3	51,2	31,7	100
P 5	-	2,4	7,3	70,7	19,5	100
Rata-Rata (%)	-	5,36	6,34	57,06	31,2	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 6 diatas maka indikator pengakuan orang lain dengan lima item pernyataan penilaian

rata-rata dari 41 responden yaitu 31,2% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 57.06% responden

yang memberikan penilaian setuju (S), 6,34% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 5,36% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap pengakuan orang lain di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pengakuan orang lain dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 57,06% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,36% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator pengakuan orang lain di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar

88,26% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis Pengakuan Orang Lain sebesar 57,06% responden setuju dan 31,2% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 11,7% yang diperoleh dari penilaian sebesar 6,34% responden Ragu-ragu, 5,36% responden tidak setuju.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah tuntutan yang harus dikerjakan saat diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya. Tanggung jawab dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator tanggung jawab dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 7.

Tabel 7.
Indikator Tanggung jawab

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	12,2	2,4	75,6	9,8	100
P 2	-	-	7,3	65,9	26,8	100
P 3	-	4,9	2,4	63,4	29,3	100
P 4	-	-	9,8	61,0	29,3	100
P 5	-	7,3	7,3	56,1	29,3	100
Rata-Rata (%)	-	4,88	5,84	64,4	24,9	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 7 diatas maka indikator tanggung jawab dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata

dari 41 responden yaitu 24,9% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 64,4% responden

yang memberikan penilaian setuju (S), 5,84% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 4,88% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap Tanggung jawab di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator tanggung jawab dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 64,4% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,88% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator tanggung jawab di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 89,3% responden. Penilaian tersebut

diperoleh dari hasil analisis tanggung jawab sebesar 64,4% responden setuju dan 24,9% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 10,72% yang diperoleh dari penilaian sebesar 5,84% responden ragu-ragu, 4,88% responden tidak setuju.

Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan sendiri tetapi mampu dilihat oleh orang lain dan di puji. Pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Maka untuk mengukur indikator pekerjaan itu sendiri dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 8.

Tabel 8.
Indikator Pekerjaan Itu sendiri

PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
P 1	-	2,4	9,8	51,2	36,6	100
P 2	-	9,8	2,4	46,3	41,5	100
P 3	-	4,9	9,8	48,8	36,6	100
P 4	-	9,8	2,4	34,1	53,7	100
P 5	-	-	12,2	53,7	34,1	100
Rata-Rata (%)	-	3,38	7,32	46,82	40,5	100
Jumlah	-	1,6	10,8	45,6	12,0	70

Berdasarkan data tabel 8 diatas maka indikator pekerjaan itu sendiri dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 41 responden yaitu 40,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 46,82% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,32% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 3,38% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap pekerjaan itu sendiri di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pekerjaan itu sendiri dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 46,82% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3,38% responden memberikan penilaian tidak setuju. Indikator pekerjaan itu sendiri di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 87,32% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis pekerjaan itu sendiri sebesar 46,82% responden setuju dan 40,5% responden sangat

setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 10,7% yang diperoleh dari penilaian sebesar 7,32% responden Ragu-ragu 3,38% responden tidak setuju.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara di Kantor Bupati Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Indikator Kejujuran Pegawai pada kantor tersebut menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 86,78% responden; 2) Indikator loyalitas pegawai di kantor tersebut menunjukkan bahwa penilaian pad indikator ini sangat baik sebesar 87,32% responden; 3) Indikator prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan memiliki penilaian sangat baik sebesar 86,36% responden; 4) Indikator pengalaman kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 88,28% responden; 5) Indikator prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 87,32% responden; 6) Indikator pengakuan orang lain di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 88,26% responden; 7) Indikator tanggung jawab di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 89,3% responden; 8) Indikator pekerjaan itu sendiri di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 87,32% responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. 2007. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhuvanaiah, T., Raya, R. P. 2014. Employee Engagement: Key to Organizational Success. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(4).
- Bambang, Wayudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Devi, E, K, D. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)* (Tesis, Universitas Diponegoro).
- Ernest J. McCormick. 1985. *“Industrial Psychology”*. New York: Prentice Hall, Inc.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Citra.
- Firmansyah. 2017. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Pada Pemerintah Kota Batam* (Tesis, Universitas Airlangga).
- Gita Wirantika. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implementasinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat* (Tesis, Universitas Pasundan).
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.

- Kinman, Gail and Kinman, Russell.
2001. *The Role of Motivation to Learn in Management Education*.
Journal of Workplace Learning,
3(4).
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1,
Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003.
Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.