

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang merupakan penggerak sumber daya lainnya. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien, oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas organisasi atau perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan.

Aspek sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia sulit kiranya tujuan organisasi akan terwujud.

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

Pegawai pada dasarnya memiliki potensi yang bermacam-macam yang bisa dirancang kemunculannya untuk kemudian diarahkan untuk mempermudah pelaksanaan tugas pekerjaannya (Iskandar, 2016). Diberlakukannya UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengenai perubahan urusan dan sumber daya manusia, yang meliputi penggajian, penganggaran, dan struktur organisasi. Seorang pegawai harus diperhatikan mulai dari gaji, tunjangan, penghargaan, bonus, jenjang karier dan lain-lain. Semua itu sebagai salah satu bentuk penghargaan dan bentuk pengintegrasian dari pihak organisasi

kepada pegawainya maupun sebaliknya.

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

Pemerintah terus melakukan perbaikan terhadap manajemen PNS yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, agar dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan serta tugas pembangunan. (UU.No.5 Tahun 2014).

**Tabel 1. 1**

**Jumlah PNS Dinas Pendidikan Kota Jambi Tahun 2020**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	56 Pegawai
2.	Perempuan	55 Pegawai
Total		111 Pegawai

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi,2020.

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota jambi yaitu 111 pegawai, yang terdiri dari 56 pegawai laki-laki dan 55 pegawai perempuan.

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

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

Kenaikan pangkat yang tepat waktu dan tepat sasaran diharapkan akan menumbuhkan motivasi kerja bagi PNS yang bersangkutan, karena dengan kenaikan pangkat yang tepat waktu, akan berdampak pada kenaikan gaji pokok, sehingga secara tidak langsung akan berdampak juga terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Oleh karena itu PP.12 Tahun 2002 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 untuk mendapatkan hak kepegawaian yaitu gaji, tunjangan, intensif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, akan tetapi tidak luput juga dari keinginan untuk mendapatkan kenaikan pangkat, karena semakin tinggi pangkat maka gaji dan kompensasi lainnya pun akan meningkat atau bertambah. Berikut data kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota jambi tahun 2016-2020 :

**Tabel 1. 2**  
**Data kenaikan pangkat PNS**  
**Dinas Pendidikan Kota Jambi Tahun 2016-2020**

GOL. I, II, III & IV	KENAIKAN PANGKAT PERTAHUN					JML.PNS
	2016	2017	2018	2019	2020	
I	0	2	12	2	1	17
II	0	3	24	13	1	41
III	2	2	7	3	0	14
IV	1	2	3	3	2	11
	3	9	46	21	4	83

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi,2020

Berdasarkan Tabel 1.2 kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota jambi pada tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yaitu dari 3 pegawai (2016), naik menjadi 9 pegawai (2017), dan sangat meningkat menjadi 46 pegawai (2018). Akan tetapi, kenaikan pangkat pegawai negeri sipil mengalami penurunan pada tahun 2019-2020, yaitu 21 pegawai (2019), turun lagi menjadi 4 pegawai (2020). Sedangkan dalam teori motivasi valence (nilai yang diharapkan) Farida & Hartono (2016) dan teori equity Tewel *et al* (2017) menunjukkan bahwa status/kedudukan (pangkat, jabatan) merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survey Awal tentang Kenaikan Pangkat Pegawai**  
**Dinas Pendidikan Kota Jambi**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Anda sangat menginginkan kenaikan pangkat	17	85%	3	15%	20	100%
2	Kenaikan pangkat penting bagi pegawai	17	85%	3	15%	20	100%
3	Syarat kenaikan pangkat sulit untuk dilengkapi dan dipenuhi	16	80%	4	20%	20	100%
4	Kenaikan pangkat dapat memotivasi anda dalam bekerja	12	60%	8	40%	20	100%
5	Anda mendapat kenaikan pangkat dalam satu tahun ini	0	0%	20	100%	20	100%
Rata-rata		12	60%	8	40%	20	100%

Sumber: Hasil Survei (2020)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terdapat 17 responden dari total 20 responden yang menginginkan kenaikan pangkat, tetapi pada tahun tersebut dari 85% responden yang menginginkan kenaikan pangkat tidak ada satupun yang berhasil naik pangkat. Hal tersebut terjadi diduga karena syarat kenaikan pangkat yang mungkin sulit untuk dipenuhi ataupun dikarenakan kecukupan waktu yang belum terpenuhi guna mendapat kenaikan pangkat. Dan dapat dilihat juga bahwa terdapat 60% responden yang menyatakan bahwa mereka termotivasi dalam bekerja karena adanya kenaikan pangkat.

Kenaikan pangkat merupakan hal yang di inginkan oleh masing-masing pegawai, karena dapat menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan pengabdian di dalam melaksanakan tugas. Sistem kenaikan pangkat sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena (1) dengan adanya kenaikan pangkat pegawai lebih termotivasi untuk saling bersaing menunjukkan kualitas kerja individu atau kelompok, (2) dengan kenaikan pangkat pegawai dapat membuktikan kemampuannya atau prestasi kerja sehingga pegawai yang belum menunjukkan kemampuan kerjanya dapat termotivasi, (3) karena kebutuhan setiap pegawai yang berbeda dan bertambah setiap harinya maka dengan adanya kenaikan pangkat mereka akan termotivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan, (4) dan adanya keinginan untuk bertumbuh dan berkembang, artinya pegawai mempunyai kemampuan dalam pekerjaan itu ada kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Rolin *et al.*, 2016)

Motivasi menyangkut perilaku manusia agar mempunyai kemauan dan kesediaan dalam bekerja, ini merupakan hal yang penting bagi pimpinan, dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen, yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Untuk mengetahui motivasi pegawai pada

dinas Pendidikan kota jambi dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari tabel survey berikut ini :

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Survey Awal tentang Motivasi Kerja Pegawai**  
**Dinas Pendidikan Kota Jambi**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Pegawai selalu berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja	16	80%	4	20%	20	100%
2	Pegawai selalu menyelesaikan tugasnya secara maksimal	18	90%	2	10%	20	100%
3	Pegawai selalu datang tepat waktu saat jam kerja	15	75%	5	25%	20	100%
4	Pegawai selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap pekerjaannya	17	85%	3	15%	20	100%
5	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin	20	100%	0	0%	20	100%
Rata-rata		17	85%	3	15%	20	100%

Sumber: Hasil Survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Jambi yang menjawab setuju sebanyak 85% dan yang menjawab

tidak setuju sebanyak 15%. Survey diatas juga terdapat beberapa orang yang memberikan pendapat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja, karena kemungkinan pegawai beranggapan bahwa mereka hanya harus menyelesaikan tugas mereka sendiri tanpa ada tujuan lainnya. Sehingga diduga terdapat pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai. Diharapkan dengan adanya kenaikan pangkat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam meraih prestasi.

Organisasi selalu dihadapkan pada berbagai kendala dalam pemberian motivasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil, yaitu sulitnya untuk menentukan alat motivasi kerja yang tepat, karena keinginan setiap individu berbeda. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan adanya suatu pandangan tentang sistem motivasi tentunya akan berguna bagi pimpinan untuk memotivasi pegawai secara tepat.

Variabel-variabel ini sebelumnya sudah banyak diuji dan dianalisis. Di antaranya, Rolin *et al* (2016) menemukan bahwa sistem kenaikan pangkat berpengaruh positif dan signifikan atau nyata terhadap motivasi kerja pegawai serta didapatkan hasil bahwa kenaikan pangkat merupakan salah satu faktor penentu peningkatan motivasi kerja pegawai.

Rahman (2009) menemukan bahwa kenaikan pangkat serta jabatan kemudian diikuti dengan kenaikan gaji sangat mempengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai negeri sipil. Dan ada juga hasil dari penelitian Chin *et al* (2017) Pertama, sistem kenaikan pangkat merupakan kaedah untuk memilih individu yang berkemampuan untuk memikul tanggungjawab yang lebih besar, dan kedua, sistem kenaikan pangkat boleh memotivasi pekerja untuk berusaha dengan lebih gigih di dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2017) motivasi kerja sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh perlakuan dan keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan (kenaikan pangkat dan promosi jabatan) serta status dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kenaikan Pangkat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Tabel 1.2 Dinas Pendidikan Kota Jambi mengalami penurunan kenaikan pangkat terutama pada tahun 2019 dan 2020. Dan berdasarkan observasi tentang kenaikan pangkat pada tabel 1.3 masih ada yang belum mendapat kenaikan pangkat diduga karena belum tercukupinya syarat dan waktu dalam kenaikan pangkat, sedangkan berdasarkan observasi tentang motivasi kerja pada tabel 1.4 masih belum maksimalnya motivasi kerja pegawai. Dari uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kenaikan Pangkat dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran Kenaikan Pangkat dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat untuk beberapa pihak yaitu :

#### 1.4.1 Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai kenaikan pangkat dan motivasi kerja, serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dengan pelaksanaan di lapangan.

#### 1.4.2 Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi gambaran bagi penulis lain yang membutuhkan informasi tentang kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

#### 1.4.3 Objek Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat keputusan tentang kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi dan menjadi salah satu cara alternatif pemerintah untuk memotivasi pegawai negeri sipil (PNS).