

Pengaruh Kenaikan Pangkat Berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang

Ria Arini¹, Hendri Dunan²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: hendri.dunan@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kenaikan pangkat berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenaikan pangkat berbasis SI-ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, promosi jabatan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem kepegawaian yang transparan, objektif, dan berbasis teknologi, serta kebijakan promosi jabatan yang adil dan terukur, berperan penting dalam mendorong motivasi kerja aparatur sipil negara.

Kata Kunci: SI-ASN, kenaikan pangkat, promosi jabatan, motivasi kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel (Anjarsari et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis melalui kebijakan yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi elemen penting karena berpengaruh langsung terhadap disiplin, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah (Haniyah, 2019).

Motivasi kerja ASN tidak terlepas dari sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun promosi jabatan. Kenaikan pangkat dipandang sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai, sekaligus menjadi incentif non-finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja (Iqbal et al., 2024). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan tuntutan reformasi birokrasi, pemerintah menerapkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) sebagai instrumen digital dalam pengelolaan kepegawaian, termasuk layanan kenaikan pangkat. Implementasi SI-ASN diharapkan mampu menciptakan proses yang lebih transparan, akuntabel, serta efisien, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi ASN dalam menjalankan tugasnya.

Selain kenaikan pangkat, promosi jabatan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Promosi jabatan tidak hanya mencerminkan peningkatan status dan tanggung jawab, tetapi juga memberikan peluang pengembangan karier yang lebih luas bagi ASN. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan kondisi di mana pegawai dengan kinerja dan pengalaman yang baik belum memperoleh promosi jabatan yang sesuai. Ketidaksesuaian antara prestasi kerja dan peluang promosi berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja pegawai, terutama jika promosi lebih banyak didasarkan pada senioritas dibandingkan kompetensi dan kinerja (Syahyuni, 2021).

Fenomena tersebut juga terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Tulang Bawang. Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai yang tercermin dari tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, serta ketidakpatuhan terhadap jam kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan dan pengembangan karier yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong motivasi kerja ASN secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk memahami sejauh mana kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kenaikan pangkat berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada BKPP Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan motivasi kerja ASN.

Tabel 1. Data Tingkat Keterlambatan Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Percentase (%)
Maret	36	9	25,0
April	36	11	30,5
Mei	36	13	36,1
Juni	36	9	25,0
Juli	36	14	38,9
Rata-rata	36	11,2	31,1

Sumber: Data BKPP Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 2. Data Pegawai Pulang Tidak Sesuai Jadwal

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Sesuai Jadwal	Percentase (%)
Maret	36	7	19,4
April	36	6	16,7
Mei	36	9	25,0
Juni	36	5	13,9
Juli	36	8	22,2
Rata-rata	36	7,0	19,44

Sumber: Data BKPP Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 3. Data Pegawai Tidak Hadir (Alpha)

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Percentase (%)
Maret	36	2	5,5
April	36	1	2,8
Mei	36	3	8,3
Juni	36	4	11,1
Juli	36	2	5,5
Rata-rata	36	2,4	6,64

Sumber: Data BKPP Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tiga tabel yang mencerminkan tingkat keterlambatan, ketidaksesuaian jam pulang, dan ketidakhadiran (alpha) pegawai di BKPP Kabupaten Tulang Bawang, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari persentase rata-rata pegawai yang datang terlambat sebesar 31,1%, pegawai yang pulang tidak sesuai jadwal sebesar 19,44%, serta pegawai yang tidak hadir (alpha) sebesar 6,64% dalam periode Maret hingga Juli 2023.

Meskipun persentase ketidakhadiran relatif lebih rendah dibandingkan bentuk indisipliner lainnya, tingkat keterlambatan dan pulang tidak sesuai jadwal yang cukup tinggi menunjukkan adanya permasalahan dalam semangat kerja dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya terbentuk secara kuat, sehingga diperlukan perbaikan dalam sistem manajemen kepegawaian, khususnya terkait pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja guna meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai secara berkelanjutan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku dalam bekerja(Parashakti & Noviyanti, 2021). Dalam konteks organisasi, motivasi berperan penting karena menentukan sejauh mana pegawai bersedia mengerahkan kemampuan dan upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi (Kusuma et al., 2019). Motivasi kerja dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kebutuhan individu, harapan terhadap imbalan, serta persepsi terhadap keadilan dan peluang pengembangan diri. Dorongan tersebut tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup kebutuhan psikologis seperti pengakuan, rasa aman, dan aktualisasi diri (Andriana et al., 2019). Oleh karena itu, motivasi kerja bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta pengalaman kerja yang dialami pegawai (Faris et al., 2022). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi instrumen strategis untuk mendorong kinerja dan loyalitas pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah menumbuhkan motivasi kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor individual, tetapi juga sebagai hasil dari kebijakan dan praktik manajerial yang diterapkan secara konsisten (Sanjaya & Indrawati, 2023)

Kenaikan Pangkat Berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN)

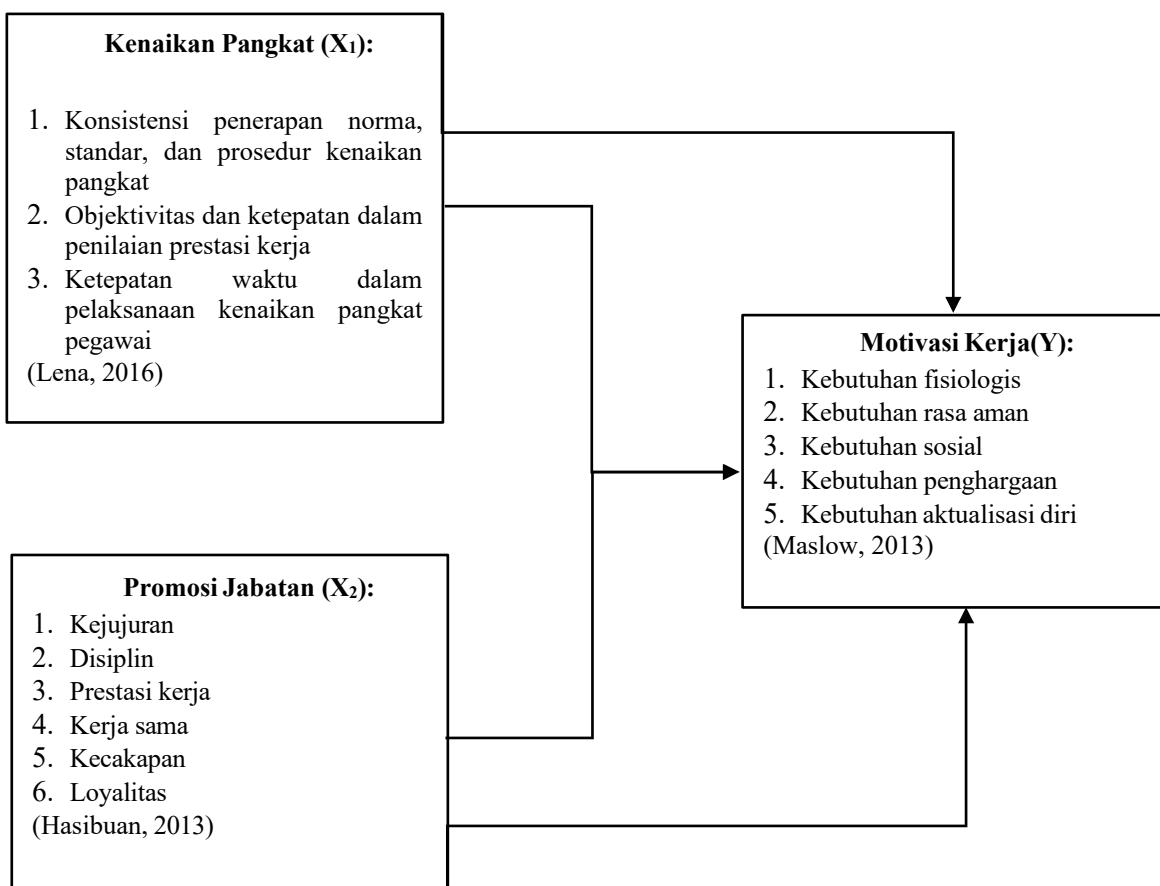
Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap pegawai atas prestasi kerja dan pengabdian yang telah diberikan. Dalam sektor pemerintahan, kenaikan pangkat memiliki makna strategis karena berkaitan langsung dengan pengakuan formal terhadap kompetensi, pengalaman, serta kontribusi aparatur sipil negara(Andriana et al., 2019). Kenaikan pangkat tidak hanya berdampak pada peningkatan status dan kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi simbol kepercayaan organisasi terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi, proses kenaikan pangkat mengalami transformasi melalui pemanfaatan teknologi informasi, salah satunya melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) (Syarief et al., 2021). Penerapan SI-ASN bertujuan untuk menciptakan proses kenaikan pangkat yang lebih transparan, akuntabel, dan terintegrasi. Dengan sistem ini, pengelolaan data kepegawaian dapat dilakukan secara sistematis dan real time, sehingga meminimalkan kesalahan administrasi serta meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap mekanisme kenaikan pangkat yang berlaku. Kenaikan pangkat berbasis SI-ASN juga memiliki implikasi psikologis bagi pegawai. Proses yang jelas, objektif, dan tepat waktu dapat meningkatkan persepsi keadilan serta rasa aman dalam berkariere. Ketika pegawai meyakini bahwa kenaikan pangkat ditentukan oleh kinerja dan kepatuhan terhadap prosedur yang transparan, maka dorongan untuk bekerja lebih baik akan semakin kuat (Anjarsari et al., 2024). Dengan demikian, sistem kenaikan pangkat berbasis SI-ASN tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen motivasional dalam meningkatkan kinerja aparatur (Syahyuni, 2021).

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk pengembangan karier yang ditandai dengan perpindahan pegawai ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan imbalan (Anjarsari et al., 2024). Promosi jabatan dipandang sebagai pengakuan organisasi terhadap kemampuan, prestasi, serta potensi pegawai untuk menduduki jabatan strategis. Oleh karena itu, promosi jabatan memiliki nilai simbolik dan praktis yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam organisasi pemerintahan, promosi jabatan berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci diisi oleh pegawai yang kompeten dan berintegritas (Kusuma et al., 2019). Proses promosi yang didasarkan pada prinsip objektivitas, keadilan, dan transparansi akan menciptakan iklim kerja yang sehat serta mendorong persaingan positif antarpegawai. Sebaliknya, promosi yang tidak mempertimbangkan kinerja dan kompetensi

berpotensi menurunkan semangat kerja dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Promosi jabatan juga berkaitan erat dengan motivasi kerja karena memberikan harapan akan kemajuan karier dan peningkatan status sosial. Kesempatan untuk dipromosikan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja, disiplin, serta komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, promosi jabatan tidak hanya berperan sebagai alat penempatan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Andriana et al., 2019).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara kenaikan pangkat berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara (Yam & Taufik, 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional, di mana seluruh variabel diukur dalam satu periode waktu yang sama, sehingga dapat menggambarkan kondisi aktual responden pada saat penelitian berlangsung. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 36 pegawai. Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Data penelitian diperoleh dari sumber data primer melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kenaikan pangkat berbasis SI-ASN, promosi jabatan, dan motivasi kerja. Skala penilaian berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang memungkinkan peneliti menangkap tingkat persetujuan responden secara lebih terukur dan sistematis. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring untuk memudahkan akses dan meningkatkan tingkat pengembalian jawaban. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel independennya terdiri dari kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan. Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang disesuaikan dengan konsep teoritis dan konteks penelitian. Operasionalisasi variabel dilakukan agar konsep yang bersifat abstrak dapat diukur secara empiris melalui pernyataan-pernyataan yang relevan dengan kondisi responden.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data yang terkumpul terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel berdasarkan nilai korelasi dan koefisien reliabilitas yang ditetapkan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh individual variabel bebas, serta uji F untuk menilai pengaruh bersama-sama. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga hasil analisis dapat memberikan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kenaikan Pangkat Berbasis SI- ASN (X1)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.686	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.493	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.623	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.604	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.719	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.486	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.816	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.756	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.823	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.836	0.329	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* melebihi r-tabel (0,329), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Promosi Jabatan (X2)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.476	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.630	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.762	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.515	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.483	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.585	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.637	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.780	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.759	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.587	0.329	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* setiap pernyataan melebihi nilai r-tabel 0,329, sehingga seluruh item variabel promosi jabatan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pernyataan Motivasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.770	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.686	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.771	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.813	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.821	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.680	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.784	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.622	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.714	0.329	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.650	0.329	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh nilai Corrected Item–Total Correlation melebihi r-tabel (0,329), sehingga seluruh pernyataan variabel turnover intention dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Simpulan
Motivasi Kerja	0.894	0.600	Reliabel
Kenaikan Pangkat	0.863	0.600	Reliabel
Promosi Jabatan	0.825	0.600	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.154	3.210		.983 .333
	Kenaikan Pangkat	.537	.091	.561	5.901 .000
	Promosi Jabatan	.412	.089	.440	4.630 .000

Sumber : Data Diolah, 2023.

$$MK = 3,154 + 0,537KP + 0,412PJ + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,154 menunjukkan bahwa apabila variabel kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan tidak mengalami perubahan, maka motivasi kerja berada pada nilai sebesar 3,154.
- Koefisien regresi variabel kenaikan pangkat berbasis SI-ASN (X1) sebesar 0,537 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel tersebut akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,537.
- Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,412 berarti bahwa setiap kenaikan promosi jabatan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,412.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.814	1.944

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, nilai korelasi (R) sebesar 0,908 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,814 berarti bahwa kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan berkontribusi sebesar 81,4% terhadap motivasi kerja, sedangkan 18,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t-statistik (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.154	3.210		.983 .333
	Kenaikan Pangkat	.537	.091	.561 5.901	.000
	Promosi Jabatan	.412	.089	.440 4.630	.000

Sumber : Data Diolah, 2023.

- diketahui bahwa variabel Kenaikan Pangkat memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dengan nilai t hitung sebesar 5,901 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan kenaikan pangkat, maka akan semakin meningkatkan variabel terikat yang diteliti.
- variabel Promosi Jabatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai t hitung sebesar 4,630 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Artinya, semakin optimal pelaksanaan promosi jabatan, maka akan semakin meningkatkan variabel terikat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pegaruh Kenaikan Pangkat terhadap Motivasi kerja

kenaikan pangkat berbasis SI-ASN terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian diterima, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta signifikansi di bawah 0,05. Secara deskriptif, penilaian responden terhadap sistem kenaikan pangkat berbasis SI-ASN berada pada kategori baik dengan rata-rata 85,10%, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek kejelasan informasi waktu penyelesaian layanan, sementara peluang karier melalui SI-ASN dinilai sangat baik dan perlu dipertahankan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap sistem kenaikan pangkat berkontribusi pada kelancaran pelaksanaannya dan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, sejalan dengan teori motivasi dan kinerja yang menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan pengembangan karier. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem kenaikan pangkat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sipil (Haniyah, 2019).

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja

promosi jabatan terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis penelitian diterima, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,630 > 2,032$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori baik dengan rata-rata 82,41%, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan karena belum mencapai kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan telah dilaksanakan dengan cukup baik, namun belum optimal sehingga diperlukan inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaannya agar motivasi kerja pegawai dapat meningkat secara maksimal. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa promosi jabatan yang adil dan objektif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena memberikan kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas kinerja, peningkatan status sosial, serta kompensasi yang lebih baik (Syarief et al., 2021).

Pengaruh Kenaikan Pangkat Berbasis SI-ASN dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi kerja

Hasil uji regresi linier berganda dengan SPSS 20 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung $42,904 > F$ tabel 4,139, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja dinyatakan diterima. Temuan empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 85,78%, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya pemberian pelatihan oleh atasan, sementara aspek sarana dan prasarana kerja telah dinilai sangat memadai. Kondisi ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi, sejalan dengan pandangan Anjarsari et al., (2024) yang menekankan pentingnya pengembangan karier ASN dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penutup

Kesimpulan

1. Kenaikan pangkat berbasis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPP Kabupaten Tulang Bawang.
2. Promosi jabatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Kenaikan pangkat berbasis SI-ASN dan promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Sistem pengembangan karier ASN yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja berperan strategis dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur.
5. Motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan.

Implikasi

1. Instansi perlu mengoptimalkan penerapan SI-ASN, khususnya pada kejelasan prosedur dan ketepatan waktu layanan kenaikan pangkat.
2. Kebijakan promosi jabatan harus dilaksanakan secara objektif, adil, dan berbasis kinerja serta kompetensi.
3. Peningkatan program pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan untuk mendukung motivasi dan kesiapan pegawai dalam pengembangan karier.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan manajemen ASN yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan kinerja.
5. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar kenaikan pangkat dan promosi jabatan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Andriana, I., Riyanto, D., & Darmawan, D. (2019). Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 662(2), 022120. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/2/022120>
- Anjarsari, D., Mulyaningtiyas, R. D., & Laksono, S. S. (2024). Manajemen Usulan Kenaikan Pangkat ASN Berbasis Digital dengan Sistem Informasi Apartur Sipil Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 24(1), 203–206.
- Faris, S., Prasetya, S. A., Purba, Y., Endah, K., & Ginting, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF STAFF AT PRIMA INDONESIA UNIVERSITY*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Haniyah, A. R. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Plasa Telkom Lembpng Bandung. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 519–524.
- Iqbal, M. N., Hasabuddin, hasanuddin, & Marta, A. (2024). Reformasi Birokrasi Melalui Inovasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). *Jurnal Niara*, 17(2), 348–359.
- Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. *SSRN Electronic Journal*.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION, AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Research In Management and Accounting*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Syahyuni, D. (2021). Peranan Promosi Jabatan dan Kompensai terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 26–34.

Syarief, F., Utomo, K. P., N, W. M. A., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Promosi jabatan dan Kualitas Terhadap Motivasi Pemeritah Kota Bekasi. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 208–222.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.