

**PENGARUH SISTEM KENAIKAN PANGKAT BERBASIS ELEKTRONIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MELAWI**

Anggelia Willa Mancuceni

NPP. 32.0684

Asdaf Kabupaten Melawi, Provinsi Kalimantan Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0684@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Ir. Hj. Dedeh Maryani, MM

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The implementation of digitalization through the Civil Servant Information System (SIASN) in the promotion application process in Melawi Regency began in early 2024, where the majority of applicants were employees from the Department of Education and Culture. However, previous research showed that employees of the Department of Education and Culture had low work motivation, often shifting responsibilities and leaving the office during working hours. **Purpose:** This study aims to examine the implementation of the promotion system, the work motivation of employees at the Department of Education and Culture in Melawi Regency, and the influence of the electronic-based promotion system on the work motivation of Civil Servants (PNS) in the Department of Education and Culture of Melawi Regency. **Method:** This study employs a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires and documentation. The population in this research consists of all Civil Servants (PNS) at the Department of Education and Culture who applied for a promotion in 2024, totaling 158 individuals. A sample of 62 respondents was selected randomly (random sampling). Data analysis techniques include descriptive statistics and inferential statistics through simple regression analysis, t-test (partial), and coefficient of determination test. **Result:** The electronic-based promotion system and employee work motivation fall into the "very good" category. However, one indicator of employee work motivation is categorized as "poor." The electronic-based promotion system has a significant positive effect on the work motivation of civil servants (PNS), with a coefficient of determination value of 27.9%. **Conclusion:** These findings indicate the need for further socialization regarding electronic procedures to ensure that all employees fully understand the process, as well as the need to evaluate the performance appraisal system and strengthen two-way communication to ensure transparency and fairness in work recognition.

Keywords: Promotion System, Digitalization, Work Motivation

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Adanya penerapan digitalisasi melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam proses pengajuan kenaikan pangkat di Kabupaten Melawi pada awal tahun 2024 yang dimana sebagian besar pegawai yang mengajukan didominasi oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan namun pada penelitian sebelumnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki motivasi kerja yang rendah dengan perilaku masih kerap melemparkan tanggung jawab pekerjaan serta meninggalkan kantor pada saat jam kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan sistem kenaikan pangkat, motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi, serta sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. **Metode:** Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang mengajukan kenaikan pangkat pada tahun 2024 sebanyak 158 orang dengan sampel sebanyak 62 orang yang diambil secara acak (*random sampling*). Teknik analisis data secara statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui uji regresi sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi. **Hasil/Temuan:** Sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik dan motivasi kerja pegawai masuk dalam kategori sangat baik. Namun terdapat satu indikator dalam motivasi kerja pegawai yang masuk dalam kategori tidak baik. Sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja PNS dengan besarnya nilai koefisien determinasi 27,9%. **Kesimpulan:** Temuan ini mengindikasikan perlunya sosialisasi lebih lanjut mengenai prosedur elektronik agar seluruh pegawai memahami prosesnya secara utuh, serta perlunya evaluasi sistem penilaian kinerja dan komunikasi dua arah untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam penghargaan kerja.

Kata kunci: Sistem Kenaikan Pangkat, Digitalisasi, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan kunci dalam menciptakan pemerintahan yang baik dan berkelanjutan. Seiring dengan perkembangan teknologi, pemerintah terus mendorong penggunaan sistem digital dalam berbagai bidang, termasuk pengelolaan kepegawaian. Di era digital, pemerintah mendorong pemanfaatan penggunaan teknologi informasi melalui program Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018. Sebagai bentuk implementasi khususnya dalam manajemen kepegawaian, Pemerintah Kabupaten Melawi menerapkan sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Sistem ini diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai bagian dari upaya meningkatkan efisiensi, transparansi, dan integrasi dalam pengelolaan kepegawaian.

Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada PNS atas kinerja, pengabdian, dan prestasi kerja terhadap negara. Pangkat adalah kedudukan PNS berdasarkan jabatannya dalam susunan kepegawaian yang menjadi dasar dalam penentuan gaji. Kenaikan pangkat menurut Simangunsong (2017: 536) merupakan salah satu elemen yang penting dalam pengembangan karier PNS. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Maslow dalam Sutrisno (2009:124), yang menyatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu motivasi dasar manusia. Jika dikaitkan dengan teori dari Maslow, kenaikan pangkat tidak hanya bersifat administratif tetapi juga menyentuh aspek psikologi berupa kebutuhan akan pengakuan dan harga diri. Apabila dalam implementasinya dapat berjalan secara adil, transparan, dan efisien maka diharapkan mampu menjadi faktor pendorong peningkatan motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

Namun penelitian terdahulu oleh Marzuki (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi masih tergolong rendah yang ditunjukkan dengan perilaku seperti tidak disiplin, meninggalkan kantor saat jam kerja, serta melempar tanggung jawab kepada pegawai honorer. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun penghargaan berupa kenaikan pangkat tersedia, belum tentu dapat langsung meningkatkan motivasi kerja apabila sistem belum dipahami atau dijalankan secara optimal oleh seluruh pegawai.

Data BKPSDM menunjukkan bahwa setelah penerapan sistem elektronik pada tahun 2024, jumlah pengajuan kenaikan pangkat meningkat dari 153 menjadi 158 pegawai. Periode pengajuan pun bertambah dari dua menjadi enam kali dalam setahun. Meskipun terdapat peningkatan jumlah pengajuan namun tidak semua pegawai berhasil hingga memperoleh Surat Keputusan (SK) karena banyak yang masih mengalami kendala dalam penggunaan sistem seperti kesalahan dalam mengunggah berkas, kurangnya pemahaman prosedur digital, serta terbatasnya jaringan internet terutama di daerah pedesaan. Dalam konteks tersebut, kemampuan menguasai teknologi informasi dan komunikasi menjadi hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintah pun secara aktif mendorong penerapan sistem informasi dan komunikasi berbasis teknologi untuk mendukung kemudahan pelayanan publik serta pengelolaan data ASN secara lebih efektif (Anggraeni, 2016). Sejalan dengan itu, pemerintah juga dituntut untuk segera menata ulang sistem manajemen dan organisasinya agar dapat mengikuti arus perubahan digital yang begitu cepat. Era digital telah memengaruhi seluruh aspek pemerintahan, sehingga modernisasi birokrasi melalui pemanfaatan teknologi menjadi sebuah keharusan agar tidak tertinggal dalam dinamika pelayanan publik (Wasistiono, 2019).

Studi oleh Haerannah dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh sistem manajemen karir yang diterapkan organisasi. Bahkan, ketidaksesuaian antara promosi jabatan dan proses pengembangan karir justru dapat menurunkan motivasi kerja. Selain itu, penelitian oleh Setiawan (2023) menekankan bahwa pengembangan kompetensi ASN hanya akan efektif bila didukung oleh kerja sama antara instansi pengelola kepegawaian dan pegawai itu sendiri, serta ditopang oleh sistem penilaian yang objektif dan berkeadilan.

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja PNS, khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Padahal, pemanfaatan teknologi informasi seharusnya mampu meningkatkan motivasi kerja melalui kemudahan akses, transparansi proses, dan keadilan dalam penilaian. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana digitalisasi dalam proses kenaikan pangkat dapat berdampak pada

peningkatan motivasi kerja PNS, serta untuk memberikan masukan dalam pengembangan kebijakan manajemen ASN di daerah.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti tentang kenaikan pangkat pegawai yang masih dilakukan secara manual. Padahal saat ini, khususnya di Kabupaten Melawi sistem tersebut telah berubah menjadi berbasis elektronik melalui SIASN. Sistem ini sebenarnya dirancang agar proses kenaikan pangkat menjadi lebih cepat, transparan, dan adil. Namun, kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak terdapat kendala seperti tidak semua pegawai paham cara menggunakan sistem digital, dan masih banyak wilayah di Kabupaten Melawi terutama di daerah pedesaan yang belum memiliki akses internet yang memadai. Kondisi ini tentu bisa memengaruhi semangat atau motivasi kerja pegawai.

Hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus melihat bagaimana sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik memengaruhi motivasi kerja PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Padahal, sistem ini seharusnya bisa menjadi dorongan agar pegawai lebih semangat bekerja. Inilah yang menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, yaitu untuk mengetahui apakah sistem digital benar-benar bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai di daerah.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu untuk menunjukkan kebaruan serta relevansi topik yang diangkat. Hoirunnisah, Adriani, dan Wilian (2020) dalam penelitiannya di Dinas Pendidikan Kota Jambi menunjukkan bahwa kenaikan pangkat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai meskipun kontribusinya hanya sebesar 9,1%. Rahman (2022) meneliti implementasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Serang dan menemukan bahwa meskipun sistem ini mempermudah proses administrasi kepangkatan secara digital dan efisien namun masih terdapat hambatan teknis seperti fitur yang belum optimal dan pengelolaan data yang kurang maksimal. Sementara itu, Haryono, Supardi, dan Udin (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dimana promosi jabatan merupakan faktor yang paling dominan. Penelitian Mayangsari dkk. (2020) yang dilakukan terhadap pengemudi *ojek online* di Jawa Barat juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu sehingga memperkuat argumen bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan performa kerja. Selain itu, Sembodo (2020) dalam penelitiannya di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,792. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik sistem promosi maupun pendekatan digitalisasi layanan kepegawaian dapat memengaruhi motivasi dan kinerja yang relevan dengan fokus penelitian ini terkait pengaruh sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja PNS.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu karena secara khusus mengkaji dua variabel utama, yaitu sistem kenaikan pangkat berbasis

elektronik sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel terikat. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang masih membahas sistem kenaikan pangkat secara manual tanpa dukungan sistem informasi terintegrasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Hoirunnisah dkk. (2020), di Dinas Pendidikan Kota Jambi menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kenaikan pangkat dan motivasi kerja, namun belum mempertimbangkan penggunaan sistem berbasis teknologi. Begitu pula dalam penelitian oleh Haryono dkk. (2020), promosi jabatan terbukti berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai, namun tidak menelaah secara spesifik implementasi promosi melalui sistem elektronik. Penelitian oleh Rahman (2022) memang telah mengkaji implementasi sistem SIASN dalam proses kenaikan pangkat, namun hanya terbatas pada aspek teknis pelaksanaan dan belum mengkaji secara kuantitatif bagaimana sistem tersebut memengaruhi motivasi kerja pegawai. Di sisi lain, penelitian Mayangsari dkk. (2020) dan Sembodo (2020) lebih menitikberatkan pada hubungan antara motivasi dengan kinerja individu dalam konteks umum tanpa mengaitkannya dengan sistem kepegawaian digital khususnya yang diatur oleh pemerintah daerah. Penelitian ini fokus pada sistem yang sudah berbasis digital melalui SIASN, yang merupakan bagian dari implementasi SPBE. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan yang berbeda, yaitu berdasarkan teori harapan Victor Vroom, dengan tiga dimensi utama: harapan, instrumentalitas, dan valensi. Sementara itu, variabel sistem kenaikan pangkat diukur menggunakan indikator yang mengacu pada pemantauan dan evaluasi SPBE, dengan lima tingkatan, yaitu informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimum. Dengan pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya melihat proses administratif semata, tetapi juga mencoba memahami bagaimana sistem digital yang lebih terbuka dan efisien dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai secara lebih mendalam.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pelaksanaan penerapan sistem kenaikan pangkat PNS berbasis elektronik di Kabupaten Melawi, motivasi kerja PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi, dan seberapa besar pengaruh sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode Kuantitatif menurut Creswell dalam Amruddin dkk (2022:9) merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti keterkaitan antara variabel-variabel yang ada. Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui data numerik yang diolah secara statistik. Selain itu, metode kuantitatif juga dikenal sebagai metode tradisional karena telah lama digunakan dan menjadi pendekatan yang mentradisi dalam penelitian. Metode ini disebut juga metode discovery karena melalui pendekatan ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Karakteristik utama dari metode ini adalah penggunaan data berupa angka-angka yang dianalisis dengan teknik statistik (Nurdin & Hartati, 2019). Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan

dokumentasi. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi karena merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan jumlah pengajuan kenaikan pangkat tertinggi setelah diberlakukannya digitalisasi melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Penelitian dilakukan selama 20 hari berdasarkan Kalender Akademik Institut Pemerintahan Dalam Negeri Tahun Ajaran 2024/2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi yang mengajukan kenaikan pangkat pada tahun 2024 sebanyak 158 orang dengan sampel menggunakan rumus slovin didapati sebanyak 62 responden yang diambil secara acak (random sampling) dari pegawai yang berhasil maupun tidak berhasil dalam pengajuan kenaikan pangkat. Teknik ini digunakan agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sehingga dapat melihat pengaruh sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja secara menyeluruh dan tidak hanya dari satu sisi keberhasilan. Simangunsong (2016:187) alat utama dalam penelitian kuantitatif pemerintahan adalah kuesioner, selanjutnya observasi dan dokumentasi berfungsi sebagai alat pelengkap. Dalam penelitian ini, peneliti mengikuti alat utama penelitian kuantitatif pemerintahan menurut Simangunsong yaitu kuesioner dan memilih dokumentasi sebagai alat pelengkap. Kuesioner digunakan sebagai data primer dengan instrument penelitian menggunakan skala likert dan dokumentasi digunakan sebagai data sekunder untuk memperkuat analisis. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu topik penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji regresi sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows* versi 27.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 62 responden yang berasal dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Sampel dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu pegawai yang berhasil mengajukan kenaikan pangkat hingga memperoleh SK (53 orang) dan pegawai yang belum berhasil (9 orang). Pemilihan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja pegawai, baik yang berhasil maupun tidak dalam proses pengajuan.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total responden, 38 orang (61,3%) adalah perempuan, dan 24 orang (38,7%) adalah laki-laki. Perbedaan ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan Usia

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 29–44 tahun dengan total 45 orang (72,6%), yang mencerminkan kelompok usia produktif dan bersemangat untuk

mengembangkan karier. Sementara itu, usia 45 tahun ke atas cenderung lebih sedikit mengajukan kenaikan pangkat karena faktor mendekati masa pensiun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), yaitu sebanyak 60 orang (96,8%), sementara sisanya memiliki jenjang SMA dan diploma. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan yang baik.

4. Berdasarkan Pangkat/Golongan

Responden didominasi oleh dua golongan, yaitu Penata Muda Tingkat I (III/b) dan Penata Tingkat I (III/d) yang masing-masing berjumlah 23 orang (37,1%). Ini menandakan bahwa mayoritas pegawai yang mengajukan kenaikan pangkat berada pada golongan menengah.

5. Berdasarkan Masa Kerja

Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–10 tahun sebanyak 42 orang (67,7%). Sementara responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun hanya sekitar 9 orang (14,6%). Ini menunjukkan bahwa pegawai yang masih dalam fase pengembangan karier lebih aktif dalam mengajukan kenaikan pangkat.

6. Berdasarkan Jabatan dan Eselon

Hampir seluruh responden (95,2%) merupakan pegawai fungsional, dan hanya sebagian kecil yang menjabat sebagai kepala dinas, kepala seksi, atau pengawas. Hal ini sejalan dengan karakteristik jabatan yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang lebih banyak diisi oleh fungsional guru dan tenaga teknis.

3.2. Gambaran Sistem Kenaikan Pangkat PNS Berbasis Elektronik di Kabupaten Melawi

Dalam penelitian ini, sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik merupakan variabel bebas (X) yang diteliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai sebagai variabel terikat. Kenaikan pangkat merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada PNS karena pengabdianya terhadap negara dengan tujuan sebagai motivasi bagi PNS agar dapat meningkatkan kinerja dan pengabdianya (Simangunsong, 2017:536). Untuk mengukur persepsi responden terhadap sistem ini, peneliti menggunakan 15 butir pernyataan dalam kuesioner yang disusun berdasarkan lima sub variabel, yaitu: informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimum. Selain data primer melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumentasi dari portal kenaikan pangkat BKPSDM Kabupaten Melawi sebagai bahan pendukung analisis.

a. Sub Variabel Informasi

Responden memberikan penilaian sangat baik (94,2%) terhadap aspek informasi dalam sistem ini. Hal ini berarti sistem mampu menyajikan informasi yang jelas dan mudah diakses, seperti jadwal penyampaian berkas, kategori kenaikan pangkat, dan persyaratan digital, yang

semuanya tersedia secara terbuka di portal resmi pengajuan kenaikan pangkat BKPSDM Kabupaten Melawi.

b. Sub Variabel Interaksi

Sub variabel interaksi juga memperoleh nilai sangat baik (94,6%). Mayoritas responden merasa sistem menyediakan layanan interaktif yang membantu mereka dalam proses pengajuan. Salah satu fitur yang paling dimanfaatkan adalah layanan konsultasi via WhatsApp, yang aktif setiap hari kerja.

c. Sub Variabel Transaksi

Pada aspek transaksi, responden memberikan nilai 91,72%, yang juga tergolong kategori sangat baik. Sistem dinilai mampu memfasilitasi pengajuan kenaikan pangkat secara digital secara efektif. Hal ini diperkuat dengan adanya kebijakan resmi dalam bentuk Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2024, yang mewajibkan seluruh pengajuan dilakukan secara online tanpa layanan manual atau berkas fisik.

d. Sub Variabel Kolaborasi

Penilaian terhadap sub variabel kolaborasi berada pada angka 88,55%, yang berarti masuk kategori sangat baik. Sistem dianggap mampu mengintegrasikan layanan digital lain yang mendukung, meskipun responden tidak seantusias pada sub variabel sebelumnya. Hal ini mungkin karena proses kolaborasi lebih banyak dilakukan di tingkat antar instansi.

e. Sub Variabel Optimum

Aspek optimum mendapatkan skor 89,05%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sistem telah mengalami penyempurnaan dan perbaikan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal ini mencakup penyesuaian alur sistem, revisi formulir, dan kejelasan prosedur yang terus ditingkatkan berdasarkan evaluasi.

Tabel 1. Rangkuman Skor Sub Variabel Sistem Kenaikan Pangkat Berbasis Elektronik

<i>No</i>	<i>Sub Variabel</i>	<i>Persentase Rata-rata%</i>	<i>Kategori</i>
1	Informasi	94,2%	Sangat Baik
2	Interaksi	94,6%	Sangat Baik
3	Transaksi	91,72%	Sangat Baik
4	Kolaborasi	88,55%	Sangat Baik
5	Optimum	89,05%	Sangat Baik
<i>Rata-rata Total</i>		91,6%	Sangat Baik

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2025

3.3. Gambaran Motivasi Kerja PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi

Motivasi merupakan upaya yang timbul dari dalam individu untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki agar mencapai tujuan organisasi sebagai bentuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2016). Motivasi kerja merupakan variabel terikat dalam

penelitian ini yang dianalisis untuk mengetahui sejauh mana semangat dan dorongan pegawai dalam bekerja, khususnya setelah diterapkannya sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik. Penilaian motivasi kerja diperoleh dari data primer melalui kuesioner dan diperkuat dengan data sekunder berupa survei kepuasan pegawai yang dilakukan oleh BKPSDM pada tahun 2024.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur ke dalam tiga dimensi utama menurut Vroom dalam Sutrisno (2009), yaitu:

1. Harapan (*expectancy*)
2. Instrumentalitas (hubungan antara kinerja dan hasil)
3. Valensi (nilai atau pentingnya hasil bagi individu)

Masing-masing dimensi diukur melalui 11 butir pernyataan dalam kuesioner. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata tingkat motivasi kerja adalah 86,23%, yang termasuk dalam kategori 'sangat baik'.

a. Dimensi Harapan

Harapan ialah sejauh mana seseorang merasa bahwa peningkatan usaha akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pada penelitian ini, dimensi harapan memperoleh persentase 91,48%, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa usaha yang mereka lakukan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini didukung oleh hasil survei BKPSDM, di mana 85% pegawai menyatakan bahwa sistem elektronik memberi kejelasan dan transparansi, sehingga menumbuhkan harapan terhadap peningkatan kinerja.

b. Dimensi Instrumentalitas

Instrumentalitas ialah sejauh mana seseorang meyakini bahwa kinerja yang baik akan memperoleh hasil yang baik. Instrumentalitas menekankan pada hal yang diperoleh pegawai setelah mereka melaksanakan segala macam tugasnya dengan baik. Jawaban responden memberikan penilaian 93,8% untuk dimensi instrumentalitas. Ini mencerminkan bahwa para pegawai percaya hasil kerja yang baik akan membawa penghargaan atau imbal balik yang sepadan. Dengan kata lain, mereka memiliki keyakinan terhadap hubungan antara kinerja dan penghargaan yang diberikan instansi.

c. Dimensi Valensi

Valensi adalah ketika seseorang memiliki nilai tersendiri atas hasil dari pekerjaannya. Nilai tersebut timbul akibat dari perilaku tertentu mempunyai daya tarik bagi setiap individu tertentu. Skor perolehan dimensi valensi memperoleh rata-rata 73,4%, yang termasuk kategori baik, namun menjadi dimensi dengan skor terendah dibanding dua lainnya. Sebagian besar responden masih merasa bahwa hasil kerja memiliki nilai penting bagi mereka, namun ada indikator spesifik dalam dimensi ini yang lemah, yakni keselarasan antara harapan dan kenyataan atas hasil yang diperoleh, dengan persentase hanya 50,3%, masuk kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara ekspektasi pegawai dengan realitas penghargaan atau hasil kerja yang diterima.

Tabel 2. Rangkuman Skor Dimensi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Dimensi Motivasi Kerja	Persentase Rata-rata (%)	Kategori	Keterangan
1	Harapan	91,48%	Sangat Baik	Pegawai yakin usaha mereka berdampak pada hasil kerja
2	Instrumentalitas	93,8%	Sangat Baik	Percaya hasil kerja baik akan diberi penghargaan
3	Valensi	73,4%	Baik	Terdapat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan
Rata-rata Total		86,23%		Sangat Baik

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2025

3.4. Analisis Kuantitatif Inferensial

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kelayakan instrumen dan hubungan antara variabel bebas yaitu sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai. Uji yang dilakukan meliputi: uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi sederhana, uji t (parsial), dan koefisien determinasi.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas dengan rumus *Pearson Product Moment* (menggunakan SPSS versi 27), seluruh pernyataan pada kedua variabel menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2500). Dengan demikian, seluruh item pada variabel sistem kenaikan pangkat (X1–X15) dan variabel motivasi kerja (Y1–Y11) dinyatakan valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur menghasilkan data yang konsisten. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

- Variabel sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,738

Karena keduanya berada di atas angka 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item bersifat reliabel dan konsisten bila diuji ulang.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual terdistribusi normal. Grafik histogram berbentuk lonceng dan sebaran titik pada grafik P-P Plot yang mengikuti garis diagonal juga mendukung hasil ini. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik (X) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$RY = 16,476 + 0,481X$$

Artinya:

- Konstanta sebesar 16,476 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel X, maka nilai Y tetap sebesar itu.
- Koefisien regresi sebesar 0,481 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada sistem kenaikan pangkat elektronik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,481 satuan.

e. Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- $t_{hitung} = 4,824$
- $t_{tabel} = 2,00030$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai R Square = 0,279. Berdasarkan klasifikasi dari Gravetter dan Wallnau, nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh besar ($> 0,25$). Jika dihitung secara manual:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,279 \times 100\% \\ &= 27,9\% \end{aligned}$$

Artinya, sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 27,9%, sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kesejahteraan.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Hal ini terlihat dari nilai regresi yang positif (0,481) serta uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ada hubungan langsung dan bermakna antara penggunaan sistem digital dengan meningkatnya motivasi pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 27,9% menunjukkan bahwa sistem ini memberi kontribusi cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai meskipun masih ada 72,1% faktor lain yang turut memengaruhi. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa digitalisasi tidak hanya berdampak pada efisiensi proses administrasi, tetapi juga berdampak psikologis terhadap pegawai, khususnya dalam hal kejelasan, transparansi, dan keadilan sistem. Hal ini selaras dengan teori harapan Victor Vroom yang digunakan dalam penelitian, di mana dimensi harapan dan instrumentalitas memperoleh skor sangat tinggi. Artinya, pegawai merasa semakin yakin bahwa usaha dan kinerja mereka akan dihargai dengan layak jika didukung oleh sistem yang jelas dan akuntabel. Namun demikian, masih ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam dimensi valensi, khususnya pada aspek keselarasan antara harapan dan hasil yang diterima. Ini menjadi catatan penting bahwa persepsi terhadap keadilan dan hasil

kerja tetap perlu diperkuat, agar sistem yang sudah baik secara teknis dapat memberikan dampak maksimal terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoirunnisah et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kenaikan pangkat memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, meskipun kontribusinya masih rendah, yaitu sebesar 9,1%. Penelitian ini juga relevan dengan temuan Haryono, Supardi, dan Udin (2020), yang menekankan bahwa promosi jabatan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian ini melengkapi temuan Rahman (2022), yang meneliti implementasi SIASN dari sisi teknis, dengan memberikan bukti kuantitatif bahwa sistem digital berbasis elektronik secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Namun, berbeda dengan temuan Mayangsari et al. (2020) dan Sembodo (2020), yang lebih menyoroti hubungan langsung antara motivasi dan kinerja tanpa mengaitkannya dengan sistem kepegawaian digital, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengintegrasikan dimensi teknologi informasi dalam konteks birokrasi daerah. Penelitian ini juga menambahkan kontribusi ilmiah melalui penggunaan indikator sistem kenaikan pangkat yang mengacu pada pemantauan dan evaluasi SPBE, yakni lima tingkatan: informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimum. Sementara itu, motivasi kerja diukur melalui pendekatan teori harapan yang menitikberatkan pada harapan, instrumentalitas, dan valensi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi ilmiah baru melalui integrasi antara sistem pemerintahan berbasis elektronik dan motivasi kerja PNS.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Selain hasil utama yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik terhadap motivasi kerja, penelitian ini juga menemukan beberapa hal menarik dari data yang layak untuk didiskusikan lebih lanjut. Salah satunya adalah tingginya motivasi pegawai pada dimensi harapan dan instrumentalitas, tetapi terdapat penurunan skor pada dimensi valensi, terutama pada indikator keselarasan antara hasil kerja dan penghargaan yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa yakin bahwa kerja keras mereka akan membuahkan hasil, tidak semua dari mereka merasa bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi mereka. Ketidaksesuaian ini dapat menjadi pemicu turunnya kepuasan kerja jika tidak segera diperhatikan oleh instansi terkait.

Temuan menarik lainnya adalah dari sisi karakteristik responden. Mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif (29–44 tahun) dengan tingkat pendidikan sarjana dan sebagian besar memiliki masa kerja yang kurang dari 10 tahun. Kelompok ini menunjukkan tingkat pengajuan kenaikan pangkat yang tinggi serta motivasi yang kuat dalam mengembangkan karier. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa generasi pegawai muda lebih adaptif terhadap penggunaan teknologi dan lebih antusias dalam memanfaatkan peluang kenaikan pangkat. Sebaliknya, pegawai dengan usia lebih senior (45 tahun ke atas) terlihat lebih sedikit mengajukan kenaikan pangkat yang disebabkan oleh faktor mendekati masa pensiun atau keengganan beradaptasi dengan sistem digital yang baru.

Meskipun mayoritas responden menyatakan sistem elektronik sangat membantu tetapi kendala teknis masih menjadi hambatan nyata terutama bagi pegawai yang bertugas di

wilayah pedesaan dengan keterbatasan akses internet. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem digital tidak hanya bergantung pada kualitas sistem itu sendiri tetapi juga pada kesiapan infrastruktur dan literasi digital penggunanya. Temuan ini menjadi masukan penting bagi pemerintah daerah untuk terus melakukan pendampingan, pelatihan, serta perluasan akses teknologi, agar manfaat digitalisasi bisa dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik yang diterapkan di Kabupaten Melawi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil, khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Sistem ini dinilai sangat baik oleh mayoritas responden karena mampu menyajikan informasi yang jelas, layanan interaktif, serta proses transaksi pengajuan yang mudah dan transparan. Motivasi kerja pegawai juga berada pada kategori sangat baik, terutama pada dimensi harapan dan instrumentalitas, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa usaha dan kinerja mereka dihargai dengan layak. Namun demikian, pada dimensi valensi ditemukan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan hasil atau penghargaan yang diterima, yang menjadi catatan penting dalam evaluasi sistem. Hasil uji regresi sederhana memperkuat temuan ini, di mana persamaan regresi menunjukkan pengaruh positif, dan uji t menunjukkan hubungan yang signifikan antara sistem elektronik dan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,9 persen mengindikasikan bahwa sistem ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja, meskipun masih ada faktor lain yang turut memengaruhi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pegawai dengan usia muda dan masa kerja singkat cenderung lebih aktif dalam menggunakan sistem, sementara kendala akses internet dan literasi digital masih menjadi hambatan bagi pegawai di wilayah pedesaan. Secara keseluruhan, sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik tidak hanya berdampak pada efisiensi administrasi, tetapi juga menjadi salah satu faktor pendorong motivasi kerja pegawai, asalkan didukung dengan infrastruktur yang merata dan pemahaman sistem yang memadai.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi saja yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh instansi pemerintahan di Kabupaten Melawi atau daerah lain dengan karakteristik berbeda dan juga penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana instrument yang digunakan berupa kuesioner tertutup sehingga belum menggali secara mendalam pengalaman atau persepsi pegawai mengenai topik penelitian secara kualitatif yang mungkin bisa memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai motivasi kerja.

Arah Masa Depan Penelitian: Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian dengan meneliti instansi lain yang menerapkan sistem yang sama dalam proses pengajuan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil. Selain itu, disarankan juga untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) yang tidak hanya mengandalkan data

kuantitatif tetapi juga memperdalam analisis melalui wawancara atau studi kasus, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai motivasi kerja pegawai mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kenaikan pangkat berbasis elektronik hanya berkontribusi sebesar 27,9% dalam motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi dan seluruh pihak yang membantu menyelesaikan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Rinny Dewi. (2016). *Aparatur Sipil Negara Berdaya Saing Kelas Dunia*. Bandung: Pustaka Rahmat
- Amruddin, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukaharjo: Penerbit Pradinas Pustaka.
- Haeranah, H., Setiawan, I., Maryadi, M., Asniwati, A., & Herni, H. (2024). Pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 14(1), 50–63. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v14i1.3681>
- Haryono, Siswoyo, Supardi dan Udin. (2020). The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and Its Implications on Job Performance: Evidance from Indonesia. *Jurnal Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112. http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/32405/msl_2020_19.pdf?sequence=1
- Hoirunnisah, I., Adriani, Z., & Wilian, R. (2020). Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 61-70. <https://doi.org/10.22437/jdm.v8i2.16674>
- Setiawan, I. (2023). Analysis of Employee Competency Development (A Study at the Personnel and Human Resource Development Agency of Tangerang Regency). *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 11(2), 143–164. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i2.3311>
- Marzuki. (2023). Pelaksanaan Fungsi Komunikasi Administrasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi. *Journal of Educational Review and Research*, 6(1), 1–12. <https://pdfs.semanticscholar.org/90d1/2c21048f296c2b9924bcff5761dfa45bd51d.pdf>
- Mayangsari, Lidia, dkk. (2020). The Relationship Between Self Employed Motivation and Individual Work Performance among Online Drivers in West Jawa. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol.13 (3)*, 513-530. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_3/13373_Mayangsari_2020_E_R.pdf
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Rahman, Dewi Amalia. (2022). Implementasi Usul Kenaikan Pangkat Melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) di Kota Serang. *Jurnal Civil Service Vol.16(2)*, 1-8. https://www.academia.edu/download/105447391/385-Article_Text-1807-2-10-20230311.pdf
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Dinah Sumayyah. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembodo, Sigit Priyo. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 1, 65-74. <http://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/33>
- Simangunsong, Fernandes. (2017). *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Simangunsong, Fernandes. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wasistiono, Sadu. (2019). Aspek Pemerintahan dan Perubahan Komprehensif Era Digital. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, Volume 45 (1) , 1-16. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v45i1.350>