

Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

Rima Latifah^{1*}, Syahrial Addin², Yulia Mujiaty³

¹⁻³ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: larima1206@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to examine the influence of promotion and organizational culture on employee work motivation at the Bureau of Organization and Human Resources (OSDM) of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia. A quantitative approach was employed using multiple linear regression analysis. The study involved 40 employee respondents. The regression results indicated that promotion had a significant partial effect on work motivation, with a regression coefficient of 0.626 and a significance level of 0.003 ($t\text{-value} = 3.160 > t\text{-table} = 2.026$). Similarly, organizational culture also had a significant partial effect, with a regression coefficient of 0.400 and a significance level of 0.040 ($t\text{-value} = 2.129 > t\text{-table} = 2.026$). Simultaneously, both independent variables exerted a significant influence on work motivation, as shown by an $F\text{-value}$ of 11.656 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination ($R\text{ Square}$) of 0.387 indicates that 38.7% of the variance in work motivation is explained by promotion and organizational culture, while the remaining 61.3% is attributed to other factors outside the model.*

Keywords: *Indonesia; OSDM; Organizational Culture; Promotion; Work Motivation*

Abstrak. Riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh kenaikan pangkat dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jumlah responden sebanyak 40 orang pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara parsial, kenaikan pangkat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,626 dan tingkat signifikansi 0,003 ($t\text{-hitung} = 3,160 > t\text{-tabel} = 2,026$). Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,400 dan signifikansi 0,040 ($t\text{-hitung} = 2,129 > t\text{-tabel} = 2,026$). Secara simultan, kedua variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 11,656 dan signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi ($R\text{ Square}$) sebesar 0,387 menunjukkan bahwa 38,7% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh kenaikan pangkat dan budaya organisasi, sementara 61,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Indonesia; Motivasi Kerja; OSDM; Promosi.

1. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN menegaskan bahwa PNS merupakan pelaksana kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Keberhasilan reformasi birokrasi sangat bergantung pada motivasi kerja ASN dalam menjalankan tugasnya (Wibawati & Amasia, 2024; Zulfia & Frinaldi, 2023).

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap kebijakan industri nasional memiliki unit penting, yaitu Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM). Biro ini berperan dalam pengelolaan kepegawaian, pembinaan, serta peningkatan kompetensi ASN agar mampu memberikan pelayanan yang optimal (Kurniawan et al., 2020). Namun, hasil Survei Indeks BerAKHLAK Tahun 2022 oleh Kementerian PANRB

menunjukkan bahwa nilai implementasi prinsip ASN masih berada pada kategori Cukup Sehat (60,9%), dengan aspek *Adaptif* di bawah 50, menandakan rendahnya motivasi dalam menghadapi perubahan dan inovasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja ASN masih menjadi kebutuhan mendesak.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Raharja et al., 2022; Kusmiati et al., 2022). Berdasarkan observasi awal di Biro OSDM Kemenperin, ditemukan adanya perbedaan motivasi kerja antarpegawai, di mana sebagian menunjukkan semangat tinggi sedangkan lainnya cenderung pasif. Fenomena ini dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program biro, sehingga penting diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ASN.

Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi motivasi adalah kenaikan pangkat. Menurut Kartikaningsih (2020), promosi merupakan bentuk penghargaan atas kinerja dan loyalitas pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Terbitnya Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023, yang memungkinkan ASN mengajukan kenaikan pangkat hingga enam kali setahun, diharapkan dapat memperkuat dorongan kerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja (Hoirunnisah et al., 2020; Ghoni, 2022; Irianty & Sholeh, 2023).

Selain itu, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan semangat kerja pegawai. Budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif, memperkuat rasa memiliki, serta meningkatkan motivasi kerja (Sutoro, 2020; Firanti et al., 2021; Putra & Prianggono, 2022). Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menurunkan kinerja dan loyalitas pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian telah meneliti pengaruh kenaikan pangkat dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian di lingkungan kementerian, khususnya pada unit Biro OSDM Kementerian Perindustrian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kenaikan Pangkat

Menurut Simanjuntak & Anita (2022) mendefinisikan kenaikan pangkat sebagai bentuk pengakuan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai hasil dari kinerja dan dedikasi mereka kepada Negara. Adanya kenaikan pangkat pada setiap karyawan pemerintahan dapat

menjadi pendorong bagi Pegawai Negeri Sipil untuk terus meningkatkan capaian dan dedikasi sebagai pegawai pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab.

Budaya Organisasi

Sihite et al., (2023:185) mengungkapkan budaya organisasi seringkali dikenal dengan istilah Budaya Perusahaan atau Budaya Bisnis. Menurut Wahyuddin (2022), berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai gambaran yang meliputi nilai, norma-norma, dan keyakinan yang berkembang dari pendiri organisasi dan diakui oleh semua anggotanya sebagai pandangan dalam berpikir, berperilaku, dan bertindak.

Motivasi Kerja

(Lestari et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang berasal dari internal maupun eksternal diri pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang ditanggungkan kepadanya. (Raharja et al., 2022) menjelaskan bahwa semangat bekerja mencerminkan tingkat semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja. (Zulfan Yusuf & Isriana, 2023) mengartikan motivasi dalam pekerjaan berfungsi sebagai dorongan mental yang mengarahkan tindakan seseorang untuk mencapai sasaran tertentu di dalam suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kementerian Perindustrian. Untuk sampel, penelitian ini melibatkan 40 orang yang merupakan bagian dari populasi, dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus sloving. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

Kuesioner

Metode penelitian kuantitatif memanfaatkan kuesioner untuk mengumpulkan umpan balik berdasarkan pemahaman atau pengalaman individu yang diteliti (Sugiyono, 2018:219). Struktur penelitian kuantitatif ini berisi pertanyaan yang bersifat tertutup diaplikasikan untuk mempermudah penilaian data dan menjamin keseragaman dalam jawaban yang diterima. Setiap elemen yang dianalisis dalam kajian ini dievaluasi menggunakan skala likert lima poin, dengan angka 5 mewakili tingkat paling tinggi dan 1 memperlihatkan tingkat paling rendah.

Studi Pustaka

Studi pustaka penelitian ini berisi tujuan mendalam dari terhadap berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian terdahulu (Hardani et al., 2020:96). Hal ini digunakan untuk memperkuat penelitian sebagai landasan pengetahuan terkait teori, konsep, dan fenomena yang sedang diteliti (Saat & Mania, 2020:36). Studi pustaka ini bersumber dari informasi sekunder

diambil dari berbagai sumber, mencakup buku dan atau penelitian sebelumnya, dan referensi lainnya yang relevan.

Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang diteliti. Sugiyono (2019:203) menyebutkan pada teknik ini, peneliti mencatat perilaku, kejadian, atau situasi tertentu secara sistematis tanpa adanya intervensi terhadap subjek yang diamati.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengecekan ini dikerjakan untuk mengetahui apakah sebuah kuesioner itu sah atau tidak. Validitas ditentukan dengan menghitung besarnya korelasi antara variabel. Koefisien korelasi diwakili oleh r selanjutnya, signifikansi antara r dinilai. Persyaratan untuk validitas adalah: (1) Dengan melihat nilai signifikansi, item valid jika $< 0,05$ jika, $> 0,05$ item tidak valid. (2) Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan sebaliknya. R tabel = 40 dan taraf signifikansi 0,05, nilai r tabel memperoleh 0.312 nilai *pearson correlation*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kenaikan Pangkat (X_1)	X1.1	0.815	0.312	VALID
	X1.2	0.759		VALID
	X1.3	0.747		VALID
	X1.4	0.682		VALID
	X1.5	0.760		VALID
	X1.6	0.630		VALID
Budaya Organisasi (X_2)	X2.1	0.601	0.312	VALID
	X2.2	0.419		VALID
	X2.3	0.814		VALID
	X2.4	0.724		VALID
	X2.5	0.819		VALID
	X2.6	0.753		VALID
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0.784	0.312	VALID
	Y2	0.830		VALID
	Y3	0.604		VALID
	Y4	0.486		VALID
	Y5	0.687		VALID
	Y6	0.744		VALID
	Y7	0.585		VALID
	Y8	0.375		VALID
	Y9	0.687		VALID
	Y10	0.474		VALID

Sumber: Data olahan penulis, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat diolah setelah data dinyatakan valid atau telah melalui uji keabsahan. Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode statistik *Cronbach's Alpha*

melalui SPSS untuk melaksanakan uji. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan penulis tentang uji reliabilitas: (1) Sebuah kuesioner dikategorikan sebagai dapat dipercaya apabila skor *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. (2) Sebuah kuesioner dinyatakan tidak dapat dipercaya jika skor *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kenaikan Pangkat (X_1)	0,798	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,663	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.136	5.566		3.079	.004		
1 KENAIKAN PANGKAT	.626	.198	.442	3.160	.003	.848	1.179
BUDAYA ORGANISASI	.400	.188	.298	2.129	.040	.848	1.179

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda dan persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 17,136 + 0,626X_1 + 0,400X_2$$

- Jika variabel independen (X_1) dan (X_2) bernilai 0 maka nilai Motivasi Kerja (Y) adalah 17,136 maka nilai konstanta bernilai positif sebesar 17,136.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kenaikan Pangkat (X_1) adalah positif sebesar 0,626 menunjukkan bahwa variabel kenaikan pangkat memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, jika setiap variabel kenaikan pangkat meningkat, maka variabel motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,626 satuan.
- Koefisien regresi untuk faktor Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan angka positif 0,400, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat diputuskan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 0,400 pada faktor budaya organisasi, maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,400.

Hasil Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.136	5.566		3.079	.004		
1 KENAIKAN PANGKAT	.626	.198	.442	3.160	.003	.848	1.179
BUDAYA ORGANISASI	.400	.188	.298	2.129	.040	.848	1.179

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Mengacu pada hasil uji t yang tertera dalam tabel di atas, variabel kenaikan pangkat (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,160 dengan signifikansi 0,003, sementara variabel budaya organisasi (X_2) mencatat nilai t hitung sebesar 2,129 dengan signifikansi 0,040. Karena kedua nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 dan t hitung masing-masing melebihi t tabel (2,026), maka dapat didapatkan bahwa secara individu, promosi dan budaya organisasi memegang dampak relevan terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.171	2	118.586	11.656	.000 ^b
Residual	376.429	37	10.174		
Total	613.600	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Berdasarkan analisis simultan yang terdapat pada tabel ANOVA, memperoleh nilai F yang dihitung sebesar 11,656 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel kenaikan jabatan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara kolektif memberikan kontribusi dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu motivasi kerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Variabel X_1 terhadap Variabel Y

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Variabel X_1 terhadap Variabel Y.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.293	3.335

a. Predictors: (Constant), KENAIKAN PANGKAT

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Faktor naiknya posisi pekerjaan berpengaruh terhadap faktor motivasi kerja sebesar 31,1% sesuai uji tabel R square 0,311. Sebanyak 68,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak disorot dalam pengujian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Variabel X_2 terhadap Variabel Y.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.200	3.547

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Sebesar 2,21% terjadi pada budaya kerja dengan motivasi kerja, sisanya 79% dari faktor lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.353	3.190

a. Predictors: (Constant), TOTAL_ X_2 , TOTAL_ X_1

b. Dependent Variable: TOTAL_ Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21, 2025

Data disajikan melalui hasil perhitungan determinasi sebesar 0,387 yang berarti 38,7% variasi dalam variabel dependen, yaitu motivasi kerja terjadi karena adanya variabel independen kenaikan pangkat sebagai X_1 dan budaya organisasi sebagai X_2 . Pengaruh ini terjadi secara simultan. Ini mengungkapkan bahwa model regresi ini cukup efektif dalam menjelaskan dampak kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja mendekati 40%. Terdapat 61,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang tidak menjadi fokus dalam kajian ini. Nilai Adjusted R Square yang sebesar 0,353 atau 35,3% menunjukkan bahwa jumlah variabel pengaruh dan ukuran sampel, tetap memperlihatkan bahwa dampak kedua variabel tersebut cukup signifikan meskipun sudah dilakukan penyesuaian. Uji determinasi ini mendukung kesimpulan bahwa kenaikan pangkat dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai, walaupun terdapat pengaruh signifikan lain yang perlu dianalisis lebih mendalam oleh penelitian di masa mendatang.

Pengaruh Kenaikan Pangkat (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji parsial kedua variabel terlihat dari uji analisis regresi linear yang terlihat dalam tabel Koefisien. Uji t hitung untuk variabel Kenaikan Pangkat sebesar 3,160 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003. Nilai t tabel ditentukan dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$, sehingga t tabel didapatkan sebesar 2,026 pada level signifikansi 0,05 (dua sisi). Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, terlihat bahwa t hitung (3,160) lebih tinggi daripada t tabel (2,026), sementara nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05.

Mengacu pada kriteria pengujian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat dampak kuat antara dari variabel kenaikan pangkat karyawan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Pengujian variabel parsial selanjutnya yaitu untuk menguji budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan menggunakan regresi linear. Temuan penelitian ini menemukan bahwa variabel budaya organisasi sebagai X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,129 dengan tingkat signifikansi (Sig.) mencapai 0,040. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ adalah 2,026. Nilai t hitung melebihi t tabel ($2,129 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,040 < 0,05$). Pertimbangan kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang kuat dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa semakin baiknya budaya organisasi yang diterapkan di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Kenaikan Pangkat (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Penelitian ini menemukan uji simultan dari seluruh variabel yaitu dengan menggunakan analisis uji F yang tercantum dalam tabel ANOVA. Peneliti memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F observasi mencapai 11,656. Dengan berpedoman pada dasar menentukan keputusan pada uji F , di mana jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti, secara bersamaan, variabel independen yaitu kenaikan pangkat dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 membuktikan bahwa kontribusi gabungan dari kedua variabel independen tersebut secara statistik memiliki peranan penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden pegawai di lingkungan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian, disimpulkan bahwa:

Kenaikan Pangkat berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kenaikan pangkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Setiap peningkatan pada sistem kenaikan pangkat berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,626 (Sig. = 0,003).

Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja. Budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,400 (Sig. = 0,040). Nilai-nilai kerja, kebersamaan, dan kepemimpinan yang positif mendorong pegawai untuk lebih termotivasi.

Kenaikan Pangkat dan Budaya Organisasi secara Simultan mempengaruhi Motivasi Kerja. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (F hitung = 11,656; Sig. = 0,000), dengan kontribusi sebesar 38,7% (R Square = 0,387) terhadap variasi motivasi kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan analisis dan semua pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: (1) Bagi Pihak Organisasi ASN, Khususnya Biro OSDM Kementerian Perindustrian: (a) Biro OSDM Kementerian Perindustrian perlu meningkatkan efektivitas dan transparansi dalam proses kenaikan pangkat. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi regulasi dan prosedur secara berkala, serta pemanfaatan sistem informasi yang mudah diakses untuk mengetahui status dan persyaratan kenaikan pangkat. (b) Perlu pembinaan dan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, dan kolaborasi. Langkah ini dapat dilaksanakan melalui pelatihan, diskusi kelompok, atau kegiatan *team building* yang berkelanjutan. (c) Perlu adanya evaluasi kinerja sistem kepegawaian dan budaya organisasi secara berkala untuk mengidentifikasi hambatan serta merumuskan perbaikan berkelanjutan guna menjaga semangat kerja pegawai tetap tinggi. (2) Bagi Penelitian Selanjutnya: (a) Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, atau iklim organisasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. (b) Untuk menggali lebih dalam aspek-aspek yang bersifat subjektif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus. Wawancara mendalam atau studi kasus dapat membantu menangkap persepsi dan pengalaman pegawai secara lebih detail. (c) Perluasan Cakupan Lokasi dan Populasi, agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi, penelitian dapat dilakukan di berbagai unit kerja atau instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah, dengan jumlah responden yang lebih besar dan variatif.

DAFTAR REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102-110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Amruddin, Muskananfolo, I. L., Febriyanti, E., Badi'ah, A., Pandie, F. R., Goa, M. Y., & Letor, Y. M. K. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV. Media Sains Indonesia.
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow terhadap motivasi kerja anggota organisasi penyuluhan agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100-108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>
- Bali, K., Yuliana, L., & Terbuka, U. (2024). Pengaruh periodisasi terhadap kualitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil. *Jurnal Penelitian*, 4, 1-10.
- Bintoro, & D. (2020). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32-40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Febrianti, A., & Sawiji, H. (2024). Analisis motivasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari teori kebutuhan Maslow. *Jurnal Ekonomi*, 8(6), 572-580.
- Febrina, I. H. R. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29-34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh sistem kenaikan pangkat dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(2), 140-150. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i2.2223>
- Handayani, K. (2024). Implementasi manajemen modern pada organisasi. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 119-126. <https://doi.org/10.53625/jemba.v3i2.7589>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian gaji dan tata usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74-82.
- Herlambang, S., & Fathoni, M. I. (2023). Pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap efektivitas pelayanan kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Jempper*, 2(2), 14-26. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i2.2740>
- Hoirunnisah, I., Adriani, Z., & Wilian, R. (2019). Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 89-98. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16674>

- Hutami, W. F. (2024). Populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Public Relations Mercu Buana*, 21(2), 23-25.
- Irianty, T. W., & Sholeh, S. (2023). Pengaruh kenaikan pangkat dan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 4(2), 105-114. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v4i2.232>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Juliana, I., Rudiadi, R., & Pirmansyah, P. (2022). Berdasarkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 143-157.
- Kartikaningsih, R. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 199-207. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2169>
- Kurniawan, A., Maruli, B., Simandjorang, B. M. T. V., Maria, A., & López, F. (2020). Utilisasi jabatan fungsional dalam implementasi Making Indonesia 4.0. *Jurnal Kelitbangan*, 3(3), 57-76. https://www.academia.edu/download/64118043/Andhi_Kurniawan_Bonataon_M.T._Vincent_Simandjorang_Utilisasi_JF_Making_Indonesia_4.0.pdf
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879.
- Lestari, M., Ismail, I., & Bahri, S. (2024). Pembinaan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja pada kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Employee Guidance in Improving Work Motivation at the Office of the DPRD of South Sulawesi Province*, 2(2), 138-144. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5370>
- Mufarrijah, S., & Anisykurlillah, R. (2024). Implementasi kebijakan layanan kenaikan pangkat berbasis SIASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Public Administration Review*, 7(4), 2389-2399. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.611>
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. *Pradina Pustaka Group*.
- Nugraha, E. A., & Suryani, E. (2024). Tata kelola kearsipan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(1), 120-127. <https://doi.org/10.20961/jikap.v6i4.60493>
- Permatasari, C., & Fifi Ariani. (2021). Pola karier pasca jabatan administrasi ke jabatan fungsional. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 11(02), 151-163. <https://doi.org/10.56196/jta.v11i02.180>
- Pujiastuti, N. (2020). Analisis kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di wilayah Kabupaten Mahakam Ulu. *DEDIKASI: Jurnal Ilmiah Sosial, Hukum, Budaya*, 21(2), 1-14. <https://doi.org/10.31293/ddk.v22i2.5853>
- Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). 351-574-1-Sm, 16, 78-93.

- Raharja, I., Firdaus, Z., & Syahyuni, D. (2022). The effect of job promotion on work motivation: Evidence from PT. Beiersdorf Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(6), 1601-1605. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i6.646>
- Riska, L., & Anisykurlillah, R. (2025). Efektivitas kebijakan periodisasi kenaikan pangkat PNS di BKD Sidoarjo. *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur*, 5, 594-605.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar metodologi penelitian: Panduan bagi peneliti pemula*. Pusaka Almaila.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai (Studi kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228-241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sihite, M., Albanjari, F. R., Sinurat, E. J., Kustina, K. T., Sudarijati, Andriani, J., Ernawati, Hutapea, J. M., Magfirah, Irianto, J., Lestari, V. N. S., Suryani, U., Awa, Risambessy, A., Wikaningtyas, R., & Sitanggang, R. D. M. (2023). *MSDM: Menyongsong era disrupsi*. CV. Media Sains Indonesia.
- Simanjuntak, A. Y., Simatupang, I. S. S., & Anita. (2022). Implementasi data mining menggunakan metode Naïve Bayes classifier untuk data kenaikan pangkat dinas. *Journal of Science and Social Research*, 4307(1), 85-91. <https://doi.org/10.54314/jssr.v5i1.804>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, M. (2022). Efektivitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 4(1), 26. <https://doi.org/10.20527/jpp.v4i1.5194>
- Sunaryo, W. A., Tabroni, Putriana, L., Salim, F., & Sihite, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 59-69. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i9.200>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPSPDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627-1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Wahab, N. K., Fitri, F. E., & Mulyati, R. (2024). Implementasi sistem pengajuan berkas kenaikan pangkat pegawai berbasis web. *JEKIN - Jurnal Teknik Informatika*, 3(3), 23-33. <https://doi.org/10.58794/jekin.v3i3.611>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evidence from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053-2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51-56.

- Warlin, S. (2022). Pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di era new normal pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Penelitian*, 1(2), 37-49. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/16951>
- Waruwu, M. (2024). Metode penelitian dan pengembangan (R&D): Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Wibawati, K. H., & Amasia, F. (2024). Analisis pentingnya literasi digital ASN dalam mendukung digitalisasi pelayanan publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(2), 766-. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Amasia%2C+F.%2C+Hasna+Wibawati%2C+K.%2C+%26+Kunci%2C+K. +%282024%29.+Analisis+Pentingnya+Literasi+Digital+ASN+dalam+Mendukung+Digitalisasi+Pelayanan+Publik+di+Indonesia.+Musamus+Journal+of+Public+Admi
- Zulfan Yusuf, & Isriana, C. (2023). The influence of work motivation and work discipline on employee performance at the community empowerment office and gampong city of Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 895-906. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1216>
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2023). The urgency of implementing a culture of innovation for ASN in improving the performance of public organizations in realizing bureaucracy reform. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>
- Zulkieflimansyah, Z., Mandasari, F., & Yamin, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi aparatur sipil negara (ASN) terhadap mutu pelayanan publik (Studi kasus di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10941-10949. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3409>