Jurnal Administrasi Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS)
Volume 1 Nomor 1, Maret 2022
E-ISSN: XXXX-XXXX

PENGARUH PERILAKU APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PENGUSULAN ADMINISTRASI KENAIKAN PANGKAT DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BONE BOLANGO

Fazria Sabaya[1], Agus Pariono[2], Alfiyah Agussalim[3], Non Endey[4]
Universitas Bina Taruna Gorontalo
fazriasabaya@gmail.com[1], guspri811@gmail.com[2], alfiyahagussalim.a@gmail.com[3], nonendey71@gmail.com[4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Aparatur Sipil Negara Terhadap Pengusulan Administrasi Kenaikan Pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yang telah memenuhi standar sampel yang telah ditentukan sehingga data dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, kuisioner dan dokumentasi. Kemudian analisis data menggunakan regresi sederhana (karena hanya 1 variabel bebas). Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukan bahwa perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango dengan nilai variabilitas sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian in seperti variabel kesadaran diri, motivasi pimpinan, semangat kerja, perubahan tingkat pendidikan dan harapan karir pegawai. Makna dari koefisien positif menunjukan bahwa semakin baik perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan dampak yang baik dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat.

Kata kunci: **Perilaku, Pengusulan, Administrasi, Kenaikan, Pangkat**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Behavior of State Civil Apparatus on the Administrative Proposal for Promotion at the Education and Culture Office of Bone Bolango Regency. Collecting data by distributing questionnaires to respondents who have met the predetermined sample standards so that the data in this study are primary data. Data collection was obtained from the results of interviews, observations, questionnaires and documentation. Then data analysis using simple regression (because only 1 independent variable). The analysis was carried out with the help of the SPSS 21 program. The results showed that the behavior of the State Civil Apparatus (ASN) had a positive and significant effect on the administration proposal for promotion at the Education and Culture Office of Bone Bolango Regency with a variability value of 68.7%. While the remaining 31.3% can be explained by other variables not examined in this study such as self-awareness, leadership motivation, work spirit, changes in education level and employee career expectations. The meaning of the positive coefficient indicates that the better the behavior of the State Civil Apparatus (ASN) gives a good impact in proposing administrative promotions.

Keywords: ***ASN Behavior, Administration Proposal, Promotion***

PENDAHULUAN

Tujuan kenaikan pangkat di dalam kepegawaian merupakan salah satu usaha pemerintah untuk dapat memicu peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Dengan adanya kenaikan pangkat, maka diharapkan para pegawai tersebut akan berlomba-lomba untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Para pegawai tersebut diharapkan memiliki kedisplinan yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena dengan menghasilkan kinerja yang baik, maka para pegawai itu akan mendapatkan kesempatan untuk diberikan kenaikan pangkat kepadanya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango adalah salah satu Dinas yang banyak menghadapi masalah dalam pengusulan kenaikan pangkat, utamanya adalah kenaikan pangkat fungsional tertentu, hal ini menunjukkan bahwa perilaku pegawai dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat belum berjalan seperti apa yang diharapkan. Kondisi ini terjadi karena perilaku pegawai kurang memiliki responsivitas dalam mengusulkan administrasi berkas kenaikan pangkat, misalnya atasan sudah memberikan pengumuman terhadap pegawai yang akan diminta untuk mengurus berkas kenaikan pangkat karena pertimbangan prestasi kerja yang diraihnya, namun pegawai tersebut kurang memperhatikan dan terkesan acu tak acuh atau tidak ada respon. Motivasi atau semangat kerja pegawai dalam pengusulan administrasi berkas kenaikan pangkat masih rendah, misalnya diberikan kesempatan oleh atasan untuk mengurus administrasi kenaikan pangkat namun pegawai yang bersangkutan tidak menghiraukan, karena menurut pandangan mereka bahwa susah-susah urus kenaikan pangkat namun hasilnya sama saja, dan tidak berpengaruh pada promosi jabatan.

Permasalahan lainnya yang terjadi dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat adalah kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan masih kurang, masih ada sebagian pegawai yang kurang taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi, prestasi kerja pegawai masih rendah sehingga berdampak hasil kerja yang kurang baik, kerjasama diantara pegawai dalam pelaksanaan tugas kantor masih kurang, prakarsa yang dimiliki pegawai masih rendah karena kemandirian yang kurang sehingga berpengaruh terhadap tugas-tugas organisasi demikian juga terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat, tanggung jawab pegawai masih rendah sehingga banyak tugas yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kondisi tersebut juga berdampak pada saat pegawai dalam mengurus administrasi kenaikan pangkat yang tidak pernah selesai-selesai atau mengalami keterlambatan dalam mengurus berkas kenaikan pangkatnya. Inisiatif pegawai dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat masih kurang, hal ini dapat ditunjukkan oleh jumlah

pegawai yang seharusnya sudah waktunya mengusulkan administrasi kenaikan pangkat, namun tidak mengusulkan administrasi kenaikan pangkat. Pegawai terkesan kurang memiliki kemampuan dalam berhubungan sosial dengan pegawai lainnya atau tidak tahu menahu terhadap proses pengusulan administrasi kenaikan pangkat yang di sampaikan oleh pimpinan, pegawai kurang memiliki pengendalian diri dan hal tersebut menjadi kebiasaan pegawai dalam bekerja, sehingg kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Uraian tersebut menunjukan bahwa buruknya perilaku pegawai akan mempengaruhi pelaksanaan pengusulan administrasi kenaikan pangkat yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan aparatur sipil negara berjumlah 63 orang pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni *Purposive Sampling*. Menurut (Arikunto, 2014) bahwa *Purposive Sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka kriteria pengambilan sampel yakni fokus pada penilik, pengawas dan guru. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel bebas (X) dengan varibel terikat (Y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Pengusulan administrasi kenaikan pangkat
α = Konstanta
β = Koefisien Regresi
X = Perilaku ASN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian dengan Judul Pengaruh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango, dengan langkah awal yaitu menyebarkan angket penelitian kepada responden, dalam hal ini respondennya adalah Pegawai yang telah memenuhi standar sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menggunakan angket yang disebarkan secara langsung kepada responden. Acuan dari tanggapan responden atas variabel penelitian berada pada rentang berikut ini.

Tabel 1. Interprestasi Skor

No.	Persentase Skor	Kriteria
1	20,00% - 40,00%	Sangat Rendah/Tidak baik
2	40,01% - 60,00%	Rendah/Kurang Baik
3	60,01% - 80,00%	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	80,01% - 100,00%	Tinggi/Baik

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Variabel Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.
Analisis Jawaban Responden Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	0	0	0.00	Pilihan x Responden x Jmlh Pernyataan = 2.700	84.37%
TS	9	18	1.67		
N	62	186	11.48		
S	271	1,084	50.19		
SS	198	990	36.67		
Total	540	2,278	100.00		

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil analisis deskriptif untuk variabel perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasilnya ditemukan bahwa variabel Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) terletak pada kriteria "Baik" dengan skor 84,37%. Hal ini menunjukan bahwa aparatur sipil negara atau pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Adanya perilaku yang baik ini tentu akan berdampk positif bagi organisasi maupun individu pegawai tersebut.

Indikator yang terbesar yakni indikator pertama mengenai kemampuan dengan skor sebesar 88,00% (kriteria baik) yang menunjukan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga menunjang baiknya sikap dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu skor indkator yang terendah yakni indikator ketiga mengenai kebiasaan kerja dengan skor sebesar 80,44% (kriteria baik) yang

menunjukan bahwa adanya kebiasaan pegawai yang tidak mendukung baiknya hasil kerja pegawai.

Variabel Pengusulan administrasi kenaikan pangkat (Y)

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk setiap variabel Pengusulan administrasi kenaikan pangkat. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.
Analisis Jawaban Responden Pengusulan Administrasi Kenaikan Pangkat

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	5	5	0.93	Pilihan x Responden x Jmlh Pernyataan = 2.700	85.26%
TS	9	18	1.67		
N	26	78	4.81		
S	299	1,196	55.37		
SS	201	1,005	37.22		
Total	540	2,302	100.00		

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel Pengusulan administrasi kenaikan pangkat terletak pada kriteria yang "Baik" dengan skor 85,26%. Hal ini menunjukan bahwa aparat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan pengurusan kenaikan pangkatnya sebagai bentuk kewjaiban dan haknya sebagai apartur sipil. Indikator yang terbesar yakni indikator keenam mengenai tanggung jawab dengan skor 90,22% (kriteria Baik) yang menunjukan bahwa adanya tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diamanahkan. Sementara itu skor indkator yang terendah yakni indikator kelima mengenai prakarsa dengan skor sebesar 80,44% (kriteria baik) yang menunjukan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango belum mampu menjadi prakarsa dalam pengurusan pengusulan administrasi kenaikan pangkat.

Pengujian Normalitas Data

Hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40160651
Most Extreme Differences	Absolute	.086

	Positive	.086
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.893

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil pengujian normalitas data (*Kolomogorov Smirnov*) untuk variabel Unstandardized Residual sebesar 0,701 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,710. Nilai signifikansi pengujian normalitas lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data *Unstandardized Residual* mengikuti distribusi normal.

Penaksiran Model Regresi

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.471	3.412		.724	.473
	Perilaku ASN	.917	.094	.829	9.723	.000

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana yang bangun adalah:

$$\hat{Y} = 2{,}471 + 0{,}917X$$

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel bebas (Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)) terhadap variabel terikat yakni Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango pada Kota Gorontalo dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial X terhadap Y

No	Variabel	Nilai β	t_{hitung}	P-Value
0	Constant		0.724	0.473
1	Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)	,829	9.723	0.000***

ns Not Signifikan
*Significant at the 0.1 level (2-tailed)
** Significant at the 0.05 level (2-tailed)
***Significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Hasil analisis diatas menunjukan bahwa nilai $t\text{-}_{hitung}$ untuk variabel perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) diperoleh sebesar 9,723 sedangkan nilai $t\text{-}_{tabel}$ pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 45-1-1=43 sebesar 2,107. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai $t\text{-}_{hitung}$ masih lebih besar dibandingkan dengan nilai $t\text{-}_{tabel}$(9,723>2,107). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukan bahwa semakin baik perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan dampak yang baik dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. sikap atau perilaku aparatur sipil Negara yang positif, akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab, termasuk memiliki motivasi dalam melakukan pengusulan administrasi kenaikan pangkat.

Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 7.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829[a]	.687	.680	3.44093

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *R Square,* sebesar 0,687. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 68,7% variabilitas Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan sisanya sebesar 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian in seperti variabel kesadaran diri, motivasi pimpinan, semangat kerja, perubahan tingkat pendidikan dan harapan karir pegawai.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian mengenai pengaruh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango tidak lepas dari hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan dimana ditemukan bahwa rumus persamaan regresi yakni $\hat{Y} = 2{,}471 + 0{,}917X$. Dimana dapat dikatakan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), maka Pengusulan administrasi kenaikan pangkat bernilai konstan yakni sebesar 2,471 satuan. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)) sebesar 0,917, menunjukan setiap perubahan variabel

perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,917 kali satuan.

Hasil ini menunjukan bahwa apabila pegawai memiliki perilaku yang baik yang ditunjukan dari semangat atau motivasi yang tinggi maka tugas-tugas organisasi akan berhasil dengan baik, termasuk motivasi pegawai dalam melakukan proses pengusulan kenaikan pangkat. Karena kenaikan pangkat merupakan hak pegawai, kenaikan pangkat adalah penghargaan kepada aparatur sipil negara yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka sudah sepantasnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya. Oleh karena itu sudah sepantasnya atasan atau pimpinan organisasi memperhatikan nasib Aparatur Sipil Negara yang menjadi bawahannya, sebab kenaikan pangkat adalah satu-satunya harapan untuk menaikan gaji dalam situasi promosi jabatan sudah tidak memungkinkan lagi. Demikian pula yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango.

Penyelenggaraan jalur jabatan ini dimaksudkan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier ASN serta mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja demi menciptakan organisasi pemerintah yang "miskin struktur, namun kaya fungsi" (Sulistiyani dan Sukmayeti, 2007). Karakteristik struktur organisasi flat (miskin struktur) seperti ini di dalamnya banyak diisi oleh pejabat fungsional yang mana hal tersebut bertujuan untuk mempercepat proses pelayanan dan pengambilan keputusan, mewujudkan efisiensi biaya dan komunikasi yang lancar. Analis kepegawaian adalah ASN yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen ASN dan pengembangan sistem manajemen ASN.

Sementara itu pengujian hipotesis menunjukan bahwa perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukan bahwa semakin baik perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan dampak yang baik dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. sikap atau perilaku aparatur sipil Negara yang positif, akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab, termasuk memiliki motivasi dalam melakukan pengusulan administrasi kenaikan pangkat.

Nilai koefisien determinasi *R Square,* sebesar 0,687. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 68,7% variabilitas Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan sisanya sebesar 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian in seperti variabel kesadaran diri,

motivasi pimpinan, semangat kerja, perubahan tingkat pendidikan dan harapan karir pegawai.

Melalui hasil ini maka perlunya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango mempertahankan atau lebih meningkatkan perilaku atau sikap aparatur sipil negara yang selama ini sudah cukup baik dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. Kemudian pentingnya peran pimpinan SKPD untuk memberikan motivasi dan pengawasan kepada pegawai agar memiliki keinginan dan kesadaran dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. Selain itu pentingnya untuk memperjelas SOP dan SPM dalam pelayanan pengurusan kenaikan pangkat agar tidak memberatkan pegawai untuk mengurusanya

Perlunya untuk mempehatikan karir dan kepangkatan pegawai di lingkungan pemerintahan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan instansi/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan menejemen SDM., harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Penetapan karir seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karirnya. Perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/ anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Karir juga merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Menurut Irianto (2013: 94) pengertian karir meliputi elemen- elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan- kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).

Pada masa sekarang ini, tuntutan untuk bekerja secara professional sudah menjadi hal yang mutlak memang tidak mudah, tetapi dengan disiplin dan motivasi kerja yang

tinggi, tentunya semua itu akan terlaksana sesuai harapan masyarakat dan bagi pegawai negeri sipil itu sendiri sebagai abdi negara. Oleh karena itu perlu adanya penilaian atas kemampuan kerja seseorang sebagai bukti kinerjanya. Demikian halnya dengan aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Dimana semakin baik sikap atau perilaku yang dimiliki oleh aparatur maka semakin efektif pula tugas-tugas organisasi, termasuk di dalamnya adalah proses pengusulan administrasi kenaikan pangkat yang dilakukan oleh pegawai.

Kenaikan pangkat dapat mengakibatkan kinerja yang tinggi dan dapat mengurangi perputaran kerja. Untuk itu sangat penting untuk mendapatkan kenaikan pangkat terhadap organisasinya dan untuk membuat pekerjaan menjadi memuaskan dengan tujuan untuk menangani masalah kinerja individu maupun kinerja organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2013: 299) mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari kenaikan pangkat adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan kebutuhan instansi. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukan bahwa semakin baik perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan dampak yang baik dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. sikap atau perilaku aparatur sipil Negara yang positif, akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab, termasuk memiliki motivasi dalam melakukan pengusulan administrasi kenaikan pangkat.

Nilai koefisien determinasi *R Square,* sebesar 0,687. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 68,7% variabilitas Pengusulan administrasi kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan sisanya sebesar 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian in seperti variabel kesadaran diri, motivasi pimpinan, semangat kerja, perubahan tingkat pendidikan dan harapan karir pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni (1) Perlunya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango mempertahankan atau lebih meningkatkan perilaku atau sikap aparatur sipil negara yang selama ini sudah cukup baik dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam

pengusulan administrasi kenaikan pangkat; (2) Pentingnya peran pimpinan SKPD untuk memberikan motivasi dan pengawasan kepada pegawai agar memiliki keinginan dan kesadaran dalam pengusulan administrasi kenaikan pangkat. Selain itu pentingnya untuk memperjelas SOP dan SPM dalam pelayanan pengurusan kenaikan pangkat agar tidak memberatkan pegawai untuk mengurusanya; (3) Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda. Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.