



**Analisis Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai  
Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Provinsi Sulawesi Tenggara**

Oleh

**Nartin**

Universitas Lakidende

[nartin.saranani@gmail.com](mailto:nartin.saranani@gmail.com)

---

***Abstract***

*This research executed in body of officer area of town Kendari with the amount of population and sample as much 62 people by using descriptive analyisi model which is good for obtaining variable picture trussed by effectiveness management of free increase rank and variable of officer interest ,system and procedure and also this policy target head research is (1) Analyzing factor influencing effectiveness of management of promotion PNS at Regional Hall of river of Sulawesi IV (BWS,S IV) Provensi south east Sulawesi,(2) Descriptive of Effectiveness of management of Promotion PNS AT Regional hall of River of Sulawesi IV (BWS,S IV) Provensi south east Sulawesi.*

Kata kunci

Kenaikan Pangkat Pegawai

*This research test the factors having an effect on to effectiveness of promotion management in regional hall of river of Sulawesi IV (BWS,S IV) Provensi south east Sulawesi With the average value give the influence significant . that way also coefficient regression (B) For the variable of officer interest (X1), Of head policy (X3), Give the influence sikhnificant,of while variable of system and procedure (X2), Have and effect not sikhnificant. From the examination result of factor of head policy refresent the dominant factor have an in with the effectiveness of promotion management at Regional hall of*

*River of Sulawesi IV (BWS, SIV) Provinsi South east Sulawesi, after performant by examination with the teast F and teast the showing of influence significant.*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 62 orang dengan menggunakan model analisis deskriptif yang berguna untuk memperoleh gambaran variable terkait Efektipitas pengelolaan kenaikan pangkat dan variable bebas kompetensi pegawai, system dan prosedur serta kebijakan pimpinan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis factor, factor yang mempengaruhi efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat PNS pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS, S IV). (2) Mendeskripsikan efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat PNS pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS, S IV).

Penelitian ini menguji factor, factor yang mempengaruhi terhadap efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari dengan nilai rata-rata memberikan pengaruh signifikan. Demikian pula keefisien regresi (B) untuk variable kompetensi pegawai (X1) kebijakan pimpinan (X3), memberikan pengaruh signifikan sedangkan variabel system dan prosedur (X2), berpengaruh tidak signifikan. Dari hasil pengujian tersebut factor kebijakan pimpinan merupakan factor dominan berpengaruh pada efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS, S IV), setelah diadakan pengujian dengan uji F dan uji T menunjukan pengaruh signifikan.

---

### **Pendahuluan**

Pembangunan nasional adalah proses perubahan yang dilaksanakan secara terus menerus yang merupakan kemajuan dan perbaikan menuju kearah tujuan yang ingin dicapai. Hal ini berarti pembinaan dan pengembangan Pegawai sebagai salah satu unsur penggerak pembangunan, merupakan bagian integral dari pada pembanguana

Nasional. salah satu aspek dalam pembinaan Pegawai yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam organisasi adalah Produktifitas kerja pegawai, karena produktifitas pegawai sebagai salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen yang mempunyai peranan penting dalam rangka pembinaan pegawai.

Bergulirnya Otonomi Daerah di Indonesia telah membawa perubahan yang signifikan terhadap penyelenggaraan Pemerintah di Indonesia. Nuansa ini tidak saja dirasakan oleh pemerintah pusat, namun juga pada level pemerintah daerah baik kabupaten maupun pemerintah provinsi. Berahlinya system sentralisasi menjadi system desentralisasi yang ditandai dengan perubahan UU Nomor 5 Tahun 1974 ke UU Nomor 32 Tahun 2004, mengubah system pemerintahan kota menjadi local demokrasi di pemerintahan Daerah (Utomo 2001).

Bertambahnya wewenang pemerintahan yang diterima pemerintah Daerah pada satu sisi merupakan suatu bentuk pemberdayaan pemerintah Daerah, disisi lain juga menuntut kesiapan dari pemerintah daerah dalam menerima wewenang tersebut. konsekwensi ini pun harus diterima secara bersama, sama sebagai bentuk kemandirian daerah, bukan juga kewenangan tapi juga tanggung jawab pengololanya.

Berbagai isu telah menghadang kemandirian Daerah untuk dapat diakomodir dalam pelaksanaan otonomi daerah yang menyangkut sumber daya seperti: (1) ada faktor politik yang mempengaruhi kenaikan pangkat pegawai terutama promosi pegawai dalam jabatan tertentu sehingga terjadi jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai (2) masih kuatnya pertimbangan senioritas (golongan dan pangkat) dalam hal kenaikan pangkat dalam jabatan (promosi) dari pada unsur kompetensi dan prestasi. (3) Belum adanya standar kinerja pegawai yang dapat digunakan sebagai basis dalam penilaian kinerja, yang ada hanya DP3 yang sulit diterapkan secara obyektif karena unsur subyektivitasnya sangat dominan.

Aparatur Pemerintah Daerah yang juga merupakan Pegawai Negeri Sipil, mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas, tugas Pemerintah daerah dan hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002. Hak Otonomi yang diberikan kepada Daerah dalam arti pelaksanaan urusan, urusan pemerintah dan pembangunan dalam rangka pembangunan daerah harus didukung oleh kemampuan dan kualitas aparatur pemerintah dalam melaksanakan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan disegala bidang secara menyeluruh diperlukan adanya pemerintah yang kuat, stabil dan berwibawa yang didukung oleh aparatur Negara yang sempurna.

Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur utama aparatur Negara untuk kepentingan masyarakat.

Langkah persiapan strategi harus segera dilakukan untuk mempersiapkan kapasitas pemerintah daerah dalam berotonomi khususnya dalam tataran individual dan kelompok aparatur sebagai team work dilembaga pemerintahan daerah. Dalam konteks demikian inilah, pengembangan SDM (*human resource development*) memiliki makna yang sangat strategis khususnya dalam membangun kapasitas pemerintahan daerah (*Capacity Building for Local Governance*).

Usaha perbaikan sumber daya manusia bukan hanya sekedar pengadaan tenaga kerja melainkan merupakan tindakan terpadu dari berbagai fungsi yang luas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Filippo (1980) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan Castetter (1981:35) mengemukakan fungsi, fungsi yang lebih spesifik yang meliputi: Perencanaan sumber daya manusia, Penerimaan personil baru, Penyaringan Orientasi, dalam rangka membantu personil menyesuaikan diri secara efektif terhadap tugas, tugas baru, penilaian, pengembangan dan kompensasi.

Manajemen pengembangan karir yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja yang dilakukan bagi tenaga pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas kerja. Prioritas peningkatan efektifitas kerja dipandang sangat tepat, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja ini dipandang sangat tepat, karena untuk meraih kualitas dalam pekerjaan terutama untuk menghadapi tantangan para pesaing. Untuk itu studi yang bertalian dengan upaya peningkatan sumber daya manusia pegawai dipandang penting dan strategis.

Berdasarkan pada asumsi, asumsi permasalahan tersebut diatas, maka penulis dimaksud mengadakan penelitian dengan judul : “Anlisis Faktor, Factor Yang Berpengaruh Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS, SIV) Propensi Sulawesi Tenggara”

## **Metode**

### **1. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV ) Propensi Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian berlangsung selama 3(tiga ) Bulan yaitu pada bulan November sampai dengan bulan Januari 2015.

### **2. Jenis Dan Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Keterangan sebagaimana dikutip Sugiyono (1997), mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian, kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variable. Berdasarkan masalah, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional sebab semua variable yang akan diamati, akan dikorelasikan antara variable bebas terdiri atas pendidikan dan latihan, sedangkan variable terikat adalah kinerja Pegawai.

### **3. Jenis Dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, dimana jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yakni data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dilapangan yang diperoleh melalui wawancara ,penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden
- b. Data Skunder, yakni data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan .Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan yang berhubungan dengan strategi dan kinerja SDM serta pendukung lainnya.

### **4. Populasi Dan Sampel**

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara, termasuk pejabat structural dengan segala karakteristik yang dimilikinya berjumlah 62 orang.

b. Sampel

Mengingat Populasinya berjumlah sedikit maka metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, jadi sampel diambil dari jumlah populasi sebanyak 62 orang.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan responden dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disiapkan sebelumnya.
- b. Observasi, teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan kuisisioner, dengan melihat dan melakukan pengamatan secara langsung.
- c. Dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari Dokumen, dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
- d. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternative jawaban dan kemudian dibagikan kepada sejumlah responden.

## 6. Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kualitatif setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran variabel terkait efektivitas pengelolaan kenaikan pangkat dan variabel bebas kompetensi pegawai, system dan prosedur serta kebijakan pimpinan. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi pegawai, system dan prosedur serta kebijakan pimpinan terhadap efektivitas pengelolaan kenaikan pangkat. Untuk keperluan tersebut dipergunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Model analisis regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + a$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat

X1 = Kompetensi Pegawai

X2 = Sistem Dan Prosedur

X3 = Kebijakan Pimpinan

- a = Konstanta  
b1, b2, b3 = Koefisien Regresi  
e = Faktor pengganggu

## 7. Definisi Operasional

Efektipitas pengelolaan kenaikan pangkat (Y) adalah derajat keberhasilan suatu operasional dalam bentuk kemampuan organisasi dengan kesadaran dan inisiatif sendiri mengadakan iktiar kearah penentuan kebutuhan pada sector public yang berhasil guna sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dengan biaya serendah, rendahnya dalam waktu secepat, cepatnya dengan indicator : Upaya perwujudan Efektipitas, perwujudan profesionalisme organisasi dan ketergantungan dengan instansi lain, ukuran yang dipergunakan untuk pengukuran indicator adalah skala Likert : sangat efektif (skor 4), efektif (skor 3), kurang efektif (skor 2), dan tidak efektif (skor 1).

Kompetensi Pegawai (X1) adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi indikatornya. Latar belakang Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Pengelolaan kenaikan pangkat, pengalaman yang memadai dalam pekerjaan dan latar belakang pekerjaan pengelolaan kenaikan pangkat, ukuran yang dipergunakan untuk pengukuran indicator adalah skala likert: Sangat Baik (skor 4), Baik (skor 3), Kurang Baik (skor 2), dan tidak baik (skor 1).

Sistem prosedur, (X2) adalah rangkaian tata kerja hubungan antara komponen bagian yang membentuk kebulatan pola tertentu berdasarkan ketentuan yuridis formal dalam rangka melaksanakan kegiatan organisasi, system prosedur: akan dilihat indicator pola mekanisme, hambatan proses pengelolaan kenaikan pangkat pegawai, pola hubungan antara pengorganisasian komponen dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat, hubungan ketentuan manajemen kepegawaian seperti permasi dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat dan kontinuitas pelaksanaan system prosedur ukuran yang dipergunakan untuk mengukur indicator adalah skala likert: sangat baik (skor 4), baik (skor 3), kurang baik (skor 2), dan tidak baik (skor 1).

Kebijakan pimpinan (X3) yaitu tingkat pelaksanaan ketentuan yang dibuat oleh pimpinan yang berfungsi sebagai pedoman untuk bertindak dari berbagai aparatur dengan indikatornya. Kemampuan pimpinan atau pejabat structural pengelola kenaikan pangkat, hambatan dalam tingkat pimpinan/pejabat structural pengelola kenaikan pangkat, kemampuan meningkatkan profesionalisme organisasi dan inisiatif pelaksanaan

kegiatan dalam proses perumusan, strategi, dan pemilihan alternative kegiatan yang ada, ukuran yang dipergunakan untuk pengukuran indicator adalah skla likert : Sangat baik (skor 4), baik (skor 3), kurang baik (skor 2), dan tidak baik (skor 1).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

#### **a. Identitas Responden**

Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara. Karakteristik responden yang dipilih dalam penelitian ini yakni sebanyak 62 orang responden. Pada prinsipnya responden memiliki karakteristik yang heterogen, terutama jika dilihat dari factor usia, jenis kelamin, pekerjaan dan pendidikan.

Secara empiris pemahaman karakteristi responden, sangat penting dalam pelayanan kepegawaian yang berdaya jangkau kedepan.sehinga terdapat kemungkinan yang lebih baik melakukan tindakan korektip agar pemerintah dapat memberikan pelayanan yang prima

#### **c. Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis bertujuan mengetahui gambaran umum data,cara penyajian data,dan cara meringkas data, hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat pegawai yang terdiri dari kompetensi pegawai,system dan prosedur kebijakan pimpinan.

##### **1) Efektipitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat**

Efektipitas pengelolaan kenaikan pangkat sebagai variable deviden dikembangkan menjadi beberapa indicator antara lain upaya perwujudan efektifitas. Perwujudan Profesionalisme organisasi dan ketergantungan, dengan instansi lain dilakukan guna mengukur evektivitas pengelolaan kenaikan pangkat yang lebih berlangsung selama ini. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 4.dengan jumlah pertanyaan yang valid sebanyak 7.

##### **2) Kompetensi Pegawai**

Jawaban responden direkapitulasi dan dilakukan proses penskoran,dan dibagi dalam 4 kategori dengan jumlah indicator yang vailid sebanyak 5 diperoleh skor teoritis maksimal 20 dan total skor teoritis minimal 5.

Pengembangan variable ini menjadi beberapa indicator didasarkan pada aspek kapasitas pegawai yaitu latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman



pengelolaan kenaikan pangkat, pengalaman yang memadai dalam pekerjaan dan latar belakang pekerjaan pengelolaan kenaikan pangkat.

### **3) Sistem Dana Prosedur**

Data jawaban responden, direkapitulasi dan dilakukan proses penskoran, dan pengembangan variable ini menjadi beberapa indicator didasarkan pada pola mekanisme, hambatan proses pengelolaan kenaikan pangkat PNS. Pola antara hubungan pengorganisasian komponen dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat, hubungan ketentuan manajemen kepegawaian seperti Formasi dan proses pengelolaan kenaikan pangkat dan kontinuitas pelaksanaan system prosedur kenaikan pangkat.

Hal tersebut dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek diantaranya pola mekanisme, hambatan proses pengelolaan kenaikan pangkat PNS. Pola hubungan antara pengorganisasian komponen dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat. Hubungan ketentuan manajemen kepegawaian seperti formasi dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat dan kontinuitas pelaksanaan system kenaikan pangkat

Indikator berikutnya adalah sangat sering muncul hambatan dalam proses pengelolaan kenaikan pangkat PNS dari segi mekanisme. Dari distribusi jawaban responden ada 34 atau 54.34% responden yang memberikan jawaban sering dari jawaban responden 41 atau 66.31% orang memberi jawaban berhubungan. Dan indicator selanjutnya adalah terdapat hubungan ketentuan manajemen kepegawaian seperti formasi dalam proses kenaikan pangkat PNS, ada 30 atau 48.39% responden yang menjawab berhubungan. dan ada 49 atau 79,03% responden yang memberikan jawaban bahwa sudah berjalan, tetapi masih perlu ditingkatkan. Dan indikator terakhir adalah bentuk pengembangan system prosedur pengelolaan kenaikan pangkat PNS, sehingga mendukung kegiatan, ada 46 atau 74.19% responden yang memberikan jawaban system dan prosedur sudah baik dan masih perlu ditingkatkan.

### **4) Kebijakan Pimpinan**

Untuk mengukur kebijakan pimpinan yang selama ini dalam pengelolaan kenaikan pangkat di Wilayah Balai Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara sebagai variable independen dikembangkan menjadi tujuh indicator guna melakukan pendekatan terukur terhadap apresiasi pegawai selama dalam menunjang pengelolaan kenaikan pangkat di Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara. Indikator yang kedua

adalah timbulnya hambatan dalam tingkat pimpinan/pejabat structural pengelola kenaikan pangkat dalam penyelesaian tugas, sebab jawaban responden bervariasi ada 26 atau 49.94% yang menyatakan kurang sering, akan tetapi ada juga jawaban responden sebanyak 25 atau 40.32% yang menyatakan sering terjadi hambatan dalam tingkat pimpinan /pejabat structural.

## **2. Pembahasan**

### **a. Efektifitas Pengoloan Kenaikan Pangkat**

Penilaian mengenai Efektifitas pengoloan kenaikan pangkat tergantung dari sudut pandang penilaian.

Namun demikian berdasarkan analisis deskriptif variable ini berada pada kategori efektif dan berdasarkan analisis Regresi berganda, variable ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan. Analisis mengenai efektifitas pengoloan kenaikan pangkat tetap dilakukan dengan mendasarkan pada indicator yang dikemukakan didepan. Program organisasi public pada umumnya selalu menitik beratkan pada pencapaian tujuan hasil fisik (kuantitatif), dalam hal ini program penyelenggaraan pengoloan pangkat dianggap efektif setelah mengelola sejumlah kenaikan pangkat pegawai.

Sebagaimana didasarkan dalam peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan pangkat PNS Telah diubah menjadi peraturan pemerintah nomor 12 Tahun 2002 dengan masa kenaikan pangkat PNS ditetapkan 1 April dan 1 Oktober setiap tahun ,kecuali kenaikan pangkat Anumerta dan kenaikan pangkat Pengabdian.

Sistem kenaikan pangkat yaitu kenaikan pangkat Reguler, kenaikan pangkat pilihan, Kenaikan pangkat Anumerta bagi yang dinyatakan Meninggal, kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggal dunia mencapai BOP atau cacat karena Dinas.

### **b. Kompetensi Pegawai**

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan secara profesional, tenaga pegawai yang profesional dalam penyelenggaraan tugas pengoloan kenaikan pangkat sangatlah dibutuhkan agar tercipta penyelenggaraan pemerintah yang baik sesuai ketentuan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Berdasarkan analisis deskriptif kompetensi pegawai mempunyai kontribusi yang tinggi terhadap efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat.

Profesional bagi Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara adalah merupakan kemampuan p-egawai untuk bias bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

### **c. Sistem Dan Prosedur**

Dalam suatu organisasi selalu melibatkan unsur yang saling berinteraksi dan mempengaruhi, membentuk hubungan tertentu. Hubungan antara komponen itu sendiri, dan mempunyai dasar atau landasan hukum tertentu, dimana semua unsur mempunyai kewajiban untuk mengikuti pola yang ada.

Oleh sebab itu dalam penelitian ini keterkaitan dengan ketentuan teknis, salah satu indikator dari adanya system prosedur dalam manajemen kepegawaian yang mendukung dan memberikan dasar pertimbangan dasar tertentu terhadap pelaksanaan sistempengelolaan kenaikan pangkat, yaitu menyangkut pormasi pegawai dan ketentuan pengajian pegawai.

### **d. Kebijakan Pmpinan**

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa secara kebijakan pimpinan berada pada kategori sangat baik dan memberikan kontribusi terbesar pada efektifitas pengoloaan kenaikan pangkat di Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara.

Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara sebagai institusi pengoloaan kepegawaian merupakan yang mempunyai struktur organisasi dengan garis otoritas yang jelas.

Spesialis dalam bidang pekerjaan ditunjang oleh system rekrutmen karyawan yang baik.Perkrutmen termasuk dalam pungsi manajemen tenaga kerja berarti perusahaan tenaga kerja, pencarian tenaga kerja, merupakan tindak lanjut dan fungsi manajemen anlisis pekerjaan.

## **Simpulan**

Dari hasil penelitian tentang Analisis Faktor, Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara.

1. Secara umum efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat berada pada kategori efektif, Kompotensi pegawai, system prosedur dan kebijakan pimpinantelah berlangsung dengan baik.
2. Secara simultan kompotensi pegawai, system dan prosedur, serta kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat, terhadap

efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat di Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi sulawsi Tenggara.

3. Secara parsial kebijakan pimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap efektifitas pengelolaan kenaikan pangkat di Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV (BWS,SIV) Propensi Sulawesi Tenggara.

### **Daftar Pustaka**

- Armsrong, M, 1998. *Performance Management*: Clays.Ltd.St.Ivespie England
- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Boujter, N, Dalzeil, M dan Hill.J. 1996. *People and Competencies Bidlles*,Ltd. London.
- Castetter, William. B. (1981) *the Human Research for Educational Administration*. NewJersey A. Simon & Schuster Company.
- Efendy, Sofian dkk. 1992. *Epaluasi Kemampuan Bappeda Tingkat II Dalam Menyongsong Pelita VI*, Laporan Penelitan ,Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIPOL UGM Yogyakarta
- Filippo, Edwin B (1980) *Personal Management*. Mencit, Gram Hill.Kogasukha .tokyo.
- Gomes, Faustino Cardosa, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Andi OFFSET, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji massgung,Jakarta.
- Ikhsan, M, 2001. *Otonomi Daerah dan Perubahan Manajemen Pemda*. Forum Inovasi Capacity Building & Good Governanace Vol 1: November 2001.
- Kaho, Jasef RIWU, 2001. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Repoblik Indonesia*, Rajawali Pies. Jakarta.
- Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Rineka Cipta*. Jakarta.
- Saydam, Gouzaji, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Development)*, Gunung Agung. Jakarta.