

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH (PP)
NOMOR 12 TAHUN 2002 DI LINGKUNGAN
KABUPATEN ACEH SINGKIL**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**SALEH KADRI
NIM. 015220921**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**

ABSTRAK

Persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2002 Di Lingkungan Kabupaten Aceh Singkil.

SALEH KADRI
saleh_ut@yahoo.com

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Persepsi PNS terhadap Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat.

Penelitian ini meneliti tentang Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 di Lingkungan kabupaten Aceh Singkil. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis persepsi PNS di Kabupaten Aceh Singkil terhadap PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh PNS yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah 2447 orang. Penentuan sample 96 PNS dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dihimpun dengan kuesioner kepada sampel. Dari 96 kuesioner yang disebarkan semuanya berhasil dihimpun kembali dan terjawab dengan lengkap. Metode analisis meliputi analisis Koefisiensi korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi.

Persepsi PNS di Jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kenaikan pangkat. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.989. Persepsi PNS di Jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan pangkat, Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} 64.806 > t_{tabel} df78$ pada $\alpha 5\%$ 1.665.

ABSTRACT

Perceptions of Civil Servants (PNS) Against Government Regulation (PP) Number 12 of 2002 on Environment Singkil District

SALEH KADRI
saleh_ut@yahoo.com
Universitas Terbuka

Keyword : The civil servant perception toward the government regulation number 12 in 2002 and the advancement in rank of the civil servant.

This research to examine about the civil servant perception toward the government regulation number 12 in 2002 in Aceh Singkil Area. The aim of this research is to know and analysis the civil servant perception in Aceh Singkil area toward the government regulation number 12 in 2002 about the advancement in rank of civil servant, to know and analysis the relation of civil servant perception in Aceh Singkil area with the advancement in rank whereas arranged in government regulation number 12 in 2002 and to know and to analyzed the influence of civil servant perception in Aceh Singkil area toward advancement in rank whereas arranged in government regulation number 12 in 2002.

The population in this research includes 2774 civil servants who work in Aceh Singkil area. The sample in this research is determined by using Paguso, Garcia and Guerreto which is quoted by Svilla (in Singarimbun and Effendi, 1989), and it's obtained that there are 96 civil servants as the sample representatives. The taking of this samples uses *Proportional Stratified Random Sampling Technique*.

The data that is used in this research is primier data. The data which is collected by distribute a quisioner to a sample, which is become a respondance of a research. From 96 quisioner that is distribute to the 96 respondances, the quisioner that have been collected is 96 quisioners. Complete with the answer.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

Kepada
Yth, Direktur PPs UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat
Tangerang 15418

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami selaku Pembimbing TAPM dari mahasiswa,

Nama/NIM : Saleh Kadri/015220921
Judul TAPM : PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH (PP)
NOMOMR 12 TAHUN 2002 DI LINGKUNGAN
KABUPATEN ACEH SINGKIL

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai, sehingga dinyatakan sudah layak diuji dalam ujian sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).


Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

..... 2011

Pembimbing I


Dr. Ishak Hasan, M.Si
Nip. 19641231 198609 1 001

Pembimbing II


Dr. Suratinah, MS.Ed
Nip.19560902 198301 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH (PP) NO. 12 TAHUN 2002 DI
LINGKUNGAN KABUPATEN ACEH SINGKIL”
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Jakarta,

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
PAJAK NEGARANGUNY BANGSA
TOL

364EBAAF5387960

ENAM RIBU RUPIAH
6000

DJP

(Saleh Kadri)

NIM : 015220921

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH (PP) NO.
12 TAHUN 2002 DI LINGKUNGAN KABUPATEN
ACEH SINGKIL.

Penyusun TAPM : SALEH KADRI
NIM : 015220921
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Suratinah
Dr. SURATINAH, MS.Ed
NIP. 1956 0902 198301 2 001

Ishak Hasan
Dr. ISHAK HASAN, M.Si
NIP.19641231 198609 1 001



Ketua Bidang ISIP

Susanti
Dra. Susanti, M.Si

NIP. 19671214 199303 2 002

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana

Suciati
SUCIATI, M.Sc.Ph.D.
NIP.19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER SAINS ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

N a m a : SALEH KADRI
NIM : 015220921
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Judul Tesis : PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
 TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH (PP) NO.
 12 TAHUN 2002 DI LINGKUNGAN KABUPATEN
 ACEH SINGKIL.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 16 Juli 2011

W a k t u : 15.00 Wib s/d 17.00 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Drs. Mujadi, M.Pd

Penguji Ahli : Drs. Pheni Chalid, SF,MA,Ph.D

Pembimbing I : Dr. Ishak Hasan, M.Si

Pembimbing II : Dr. Suratinah,MS.Ed






KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas, penulis menyampaikan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena dorongan rahmat, karunia dan anugerahNya yang berkelimpahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Dalam menyelesaikan usulan tesis ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan-kesulitan, kendala-kendala dan hambatan-hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, petunjuk dan masukan dari berbagai pihak lainnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka, yang senantiasa dengan sabar dan secara berkesinambungan meningkatkan layanan pendidikan di Program Study Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Dr. Surachman Dimiyati, Ph.D, selaku Asisten Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah banyak memberikan saran dan kritik yang konstruktif dalam penulis sejak awal hingga selesainya tesis ini.
3. Dra. Susanti, M.Si, selaku Kabid ISIP yang telah banyak memberikan saran dan kritik yang konstruktif dalam penulis sejak awal hingga selesainya tesis ini.
4. Dr. Ishak Hasan, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran dan kritik yang konstruktif dalam membimbing penulis sejak awal hingga selesainya tesis ini.
5. Dr. Suratinah, MS.Ed, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran dan kritik yang konstruktif dalam membimbing penulis sejak awal hingga selesainya tesis ini.
6. H.Makmursyah Putra, SH.MM , selaku Bupati Aceh Singkil yang telah memberikan Ijin Pendidikan dan Penelitian di Kabupaten Aceh Singkil.
7. Jajaran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Singkil, khususnya H.Mukmin. A. Saraann SH, MA selaku kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Singkil yang telah memberikan izin pendidikan dan Motivasi kepada penulis sejak awal Pendidikan hingga selesainya tesis ini.
8. Istri tercinta Armawati dan anak-anak tersayang, Alfi Hidayat, Aldi Sahrin, Alniasyah Fitriani dan Alda Ricky Maulana yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada penulis sejak memulai perkuliahan hingga penulisan tesis ini.

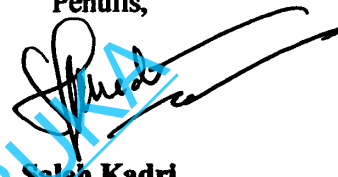
9. Rekan – rekan mahasiswa di Sekolah Pascasarjana Program Studi Magister Sains Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna baik dari segi penyajian maupun dari segi penyusunannya. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna penyempurnaan tesis ini pada masa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i.

Singkil , Juni 2011

Penulis,



Saleh Kadri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN	iii
LEMBARAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Pengertian Persepsi	12
2. Proses Yang Mempengaruhi Persepsi	17
3. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	20
4. Kepangkatan PNS	22
5. Makna Kepangkatan PNS	26
6. Konsep Manajemen Kepegawaian	31
7. Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian	34
B. Kerangka Pemikiran	36
C. Defenisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	41
1. Defenisi Konsep.....	42
2. Defenisi Operasional.....	43
D. Hipotesis.....	45
BAB III : METODE PENELITIAN	46
A. Desain Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel	49
C. Intrumen Penelitian	53

D. Prosedur Pengumpulan Data	55
1. Jenis Data	55
2. Sumber Data dan Cara Menentukannya	55
E. Metode Analisis Data	56
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Kabupaten Aceh Singkil	59
1. Sejarah Singkat Kabupaten Aceh Singkil	59
2. Kondisi geografis.....	59
4. Kondisi Perekonomian Daerah	62
5. Kondisi Pemerintahan Dan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil	
5.1. Visi dan Misi Pemerintah Kab. Aceh Singkil.....	64
5.2. Organisasi Perangkat Daerah.....	65
B. Karakteristik Responden.....	75
C. Deskripsi Variabel.....	79
D. Uji Kualitas Data.....	98
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	98
2. Uji Normalitas.....	101
D. Analisis Koefesien Korelasi	102
E. Uji Signifikansi.....	106
F. Pembahasan.....	107.
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
I.1.	Nama dan susunan pangkat/ golongan ruang PNS.....	5
I.2.	Eselon tertinggi dan terendah.....	7
I.3.	Rekafitulasi kenaikan Pangkat PNS tahun 2009.....	8
II.1.	Operasional Variabel Penelitian.....	44
III.1.	Populasi Penelitian	49
III.2.	Ukuran Sampel Untuk Batas-Batas Kesalahan Dan Jumlah populasi Yang Ditetapkan.....	50
III.3.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	58
IV.1.	Pembagian Wilayah Administratif Kabupaten Aceh Singkil	60
IV.2.	Jarak dan Waktu tempuh dari Kecamatan ke Ibu Kab. Aceh Singkil Tahun 2008.....	61
IV.3.	Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk	62
IV.4.	Distribusi Persentase PDRB Kabupaten Aceh Singkil 2007.....	63
IV.5.	Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008... ..	65
IV.6.	Susunan Organisasi Inspektorat dan BAPPEDA dan BKPP Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008	68
IV.7.	Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008	72
IV.8.	Data Jumlah PNS dalam Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2009.....	73
IV.9.	Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
IV.10.	Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan Usia.....	77
IV.11.	Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan Pendidikan	77
IV.12.	Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan Masa Kerja.....	78
IV.13.	Dimensi Sensasi.....	80
IV.14.	Dimensi Atensi.....	83
IV.15.	Dimensi Motivasi.....	85
IV.16.	Dimensi Ekspektasi.....	87
IV.17.	Dimensi Memori.....	88

IV.18.	Dimensi Perlakuan yang adil.....	90
IV.19.	Dimensi Kepedulian Atasan.....	92
IV.20.	Dimensi Informasi.....	93
IV.21.	Dimensi Minat.....	95
IV.22.	Dimensi Kepuasan.....	96
IV.23.	Hasil Uji Validitas.....	98
IV.24.	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	100
IV.25.	Data Interval Persepsi PNS dan Kenaikan Pangkat.....	103
IV.26.	Hasil Uji t.....	106

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
II.1.	Proses Persepsi Devito	13
II.2.	Proses Persepsi Winardi	15
II.3.	Proses Psikologis Yang Mempengaruhi Persepsi	18
II.4.	Kerangka Pemikiran Hubungan Persepsi PNS dengan Kenaikan Pangkat	41
IV.3.	Hasil Uji Normalitas Data	101

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Tabulasi Persepsi PNS terhadap PP. 12 Tahun 2002.(X)
3.	Tabulasi Data Kenaikan Pangkat PNS (Y)
4.	Rekafitulasi hasil Pentabulasian data Variabel X dan Y
5.	Kisaran Teoritis Total Skor Alat Ukur Untuk Masing – Masing Variabel Penelitian
6.	Hasil Uji Validitas Data
7.	Hasil Uji Reliabilitas
10.	Struktur Organisasi
11.	Peta Kabupaten Aceh Singkil
12.	Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000
13.	Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi. Demikian pula di dalam perubahan lingkungan yang strategis (politik, ekonomi, sosial, teknologi, dll) maka perlu dituntut adanya kemampuan aparatur pemerintahan yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seiring dengan semangat kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, maka dituntut tersedianya sumber daya aparatur yang kapabel (*capable*), yakni aparatur yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil merupakan salah satu unit pemerintahan lokal yang otonom di Indonesia. Dibentuk berdasarkan kebijakan

desentralisasi yang ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Kabupaten Aceh Singkil. Hal tersebut membawa implikasi terhadap munculnya tuntutan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil untuk mewujudkan tujuan implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Untuk itu Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil perlu melakukan penataan terhadap berbagai dimensi yang berkaitan dengan pemerintahan daerah sebagai manifestasi dari implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah tersebut.

Suwandi (2004 : 137) mengatakan ada tujuh dimensi utama dalam pemberdayaan pemerintah daerah. Dimensi tersebut yang akan mewarnai agenda reformasi pemerintahan daerah. Adapun dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Dimensi Distribusi Urusan/Kewenangan;
2. Dimensi Institusi atau Kelembagaan;
3. Dimensi Personil/Pegawai;
4. Dimensi Keuangan Daerah;
5. Dimensi Perwakilan Rakyat Daerah;
6. Dimensi Manajemen Urusan Otonomi/Pelayanan;
7. Dimensi Pengawasan, Supervise dan Fasilitasi.

Penataan ketujuh dimensi tersebut sangat menentukan dalam upaya mencapai tujuan implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Salah satu dari dimensi utama yang sangat penting untuk ditata dalam pemberdayaan Pemerintah Daerah sebagai upaya mencapai tujuan implementasi kebijakan desentralisasi dan

otonomi daerah adalah dimensi Personil. Personil dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS.

Dalam upaya penataan dimensi personil maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan. UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999, Pemerintah telah mengeluarkan PP Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 9 Tahun 2003. Pemerintah kemudian mengatur lebih lanjut PP Nomor 9 Tahun 2003 dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP Nomor 9 Tahun 2003, PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan PP 100 Tahun 2000 tentang Jabatan Struktural, PP Nomor 101 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS dan PP Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan fungsional.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I Butir 8 disebutkan secara jelas bahwa:

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme sumberdaya manusia aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada

masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, sumberdaya manusia aparatur dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah tersebut diperlukan adanya PNS yang profesional, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja pegawai. Salah satu kebijakan pembinaan manajemen PNS daerah yang sangat penting untuk dilakukan adalah kebijakan pola karir yang dititikberatkan pada sistem karier dan prestasi kerja pegawai melalui pemberian kenaikan pangkat kepada PNS secara obyektif yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 nama dan susunan pangkat serta golongan ruang PNS dari yang paling tinggi sampai dengan yang terendah sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel I.1.. Nama Dan Susunan Pangkat Serta Golongan Ruang PNS Dari Yang Terendah Sampai Dengan Yang Tertinggi

No.	Pangkat	Golongan	Ruang
1	2	3	4
1.	Pembina Utama	IV	E
2.	Pembina Utama Madya	IV	D
3.	Pembina Utama Muda	IV	C
4.	Pembina Tingkat I	IV	B
5.	Pembina	IV	A
6.	Penata Tk. I	III	D
7.	Penata	III	C
8.	Penata Muda Tk. I	III	B
9.	Penata Muda	III	A
10.	Pengatur Tk. I	II	d
11.	Pengatur	II	c
12.	Pengatur Muda Tk.I	II	b
13.	Pengatur Muda	II	a
14.	Juru Tk. I	I	d
15.	Juru	I	c
16.	Juru Muda Tk.I	I	b
17.	Juru Muda	I	a

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002

Dalam Bab I pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 menyatakan bahwa:

1). Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian 2). Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian 3). Kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. 4). Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi. 5).Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. 6).Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi. 7).Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. 8).Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan

Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati/Walikota.

Pengaturan jenjang kepangkatan untuk dapat menduduki jabatan struktural berdasarkan eselonering sebagaimana yang diatur dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 sebagaimana table dibawah ini.

TABEL I.2

**ESELON TERTINGGI SAMPAI DENGAN ESELON TERENDAH DAN
JENJANG PANGKAT UNTUK SETIAP ESELON**

No.	Eselon	Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang			
		Terendah		Tertinggi	
		Pangkat	Gol/Ruang	Pangkat	Gol/Ruang
1	2	3	4	5	6
1.	I a	Pembina Utama	IV/e	Pembina Utama	IV/e
2.	I b	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
3.	II a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4.	II b	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5.	III a	Pembina	IV/a	Pembina Tingkat I	IV/b
6.	III b	Penata Tk. I	III/d	Pembina	IV/a
7.	IV a	Penata	III/c	Penata Tk. I	III/d
8.	IV b	Penata Muda Tk. I	III/b	Penata	III/c
9.	V a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tk. I	III/b
10.	V b	Pengatur Tk. I	II/d	Penata Muda	III/a

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil pada tahun 2008 telah melaksanakan kebijakan pembinaan PNS yang dititik beratkan pada sistem karier dan prestasi kerja pegawai melalui pemberian kenaikan pangkat kepada PNS secara obyektif yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Kenaikan pangkat yang diberikan terdiri dari jenjang kepangkatan Juru Muda golongan ruang I/a sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e. Sebagai data awal pada tahun 2008 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil yang diberikan kenaikan pangkat dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel I.3. Jumlah Kenaikan Pangkat PNS TMT periode April/Oktober 2009

No.	Nama Pangkat	Periode April	Periode Oktober	Jumlah
1	2	3	4	5
1.	Juru Muda	-	-	-
2.	Juru Muda Tk.I	-	-	-
3.	Juru	11	4	15
4.	Juru Tk.I	28	19	47
5.	Pengatur Muda	49	32	81
6.	Pengatur Muda Tk.I	63	51	114
7.	Pengatur	55	43	98
8.	Pengatur Tk.I	87	65	152
9.	Penata Muda	98	102	200
10.	Penata Muda Tk.I	113	114	227
11.	Penata	108	98	206
12.	Penata Tk.I	89	102	191
13.	Pembina	47	36	83
14.	Pembina Tk.I	15	22	37
15.	Pembina Utama Muda	5	7	12
16.	Pembina Utama Madya	-	-	-
17.	Pembina Utama	-	-	-
	Jumlah	768	695	1.463

Sumber : BKPP Aceh Singkil Tahun 2009

Pegawai Negeri Sipil masih banyak yang mempunyai persepsi bahwa kenaikan pangkat merupakan hak setiap pegawai Negeri Sipil, dalam keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Bab I Huruf c poin 3 dan 4 yaitu Kenaikan Pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan sedangkan Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi. Akan tetapi persepsi pegawai mengenai kenaikan pangkat reguler dan pilihan ini masih beragam tergantung pada pemahaman masing-masing.

“Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan peran. Walaupun begitu, menafsirkan inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi dan memori”. Desiderato (Rakhmat, 2007 : 51). Oleh karenanya persepsi seseorang akan tergantung pada bagaimana pengindraannya, perhatian, harapan, motivasi dan memorinya terhadap objek tertentu dan dalam hal ini adalah terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan. Menurut Jones (1996:83) “ Persepsi memainkan peranan penting dalam proses kebijakan karena hal ini mempengaruhi definisi suatu permasalahan”.

Penelitian awal yang penulis dapatkan adalah data dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Singkil tahun 2009. Data tersebut memberikan gambaran indikasi bahwa faktor-faktor Pemahaman PNS mengenai sistem kenaikan pangkat PNS, persyaratan dan kelengkapan administrasi kenaikan pangkat yang menjadi dasar pertimbangan pemberian kenaikan pangkat dan jenis-jenis kenaikan pangkat pada masing-masing sistem kenaikan pangkat Reguler dan Pilihan PNS yang berbeda-beda merupakan sebuah fenomena, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian penelitian tentang “ Persepsi PNS terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002” di Lingkungan Kabupaten Aceh Singkil.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana hubungan persepsi PNS dengan kenaikan pangkat reguler dan pilihan berdasarkan PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil ?
2. Bagaimana pengaruh persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui hubungan persepsi PNS dengan kenaikan pangkat Reguler dan Pilihan berdasarkan PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil
- b. Mengetahui pengaruh persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat Reguler dan pilihan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan terpecahkannya dan tercapainya tujuan penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat, yaitu:

1. Secara teoritis, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan teori-teori kebijakan publik dan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan Persepsi PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS.
2. Secara praktis, bagi penulis melalui penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman akademis. Bagi pemerintah daerah khususnya pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dapat berguna sebagai masukan untuk perbaikan kebijakan pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Persepsi

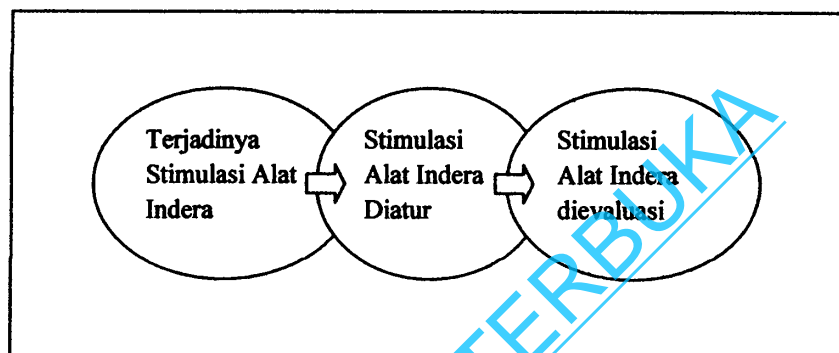
Persepsi adalah proses yang dapat membentuk perilaku, sikap dan pola pikir seseorang. Mulyana (2001:167) mengemukakan bahwa: "Persepsi adalah proses internal yang memungkinkan kita memilih, mengorganisasikan dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan kita, dan proses tersebut mempengaruhi perilaku kita. Selanjutnya Mc.Mohan (Jogiyanto, 1995:105) menjelaskan bahwa "Persepsi adalah proses menginterpretasikan rangsangan (*input*) dengan menggunakan alat penerima informasi (*sensory information*)". Sedangkan Knitner dan Knight (Wahyudi, 1996:208) mengemukakan bahwa "Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita". Gibson dan Donnelly (1996:134) mengemukakan bahwa: "Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti". Sementara Rahmat (2007:51) mengemukakan bahwa " Persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan".

Devito (Prijono 1997: 75) mengemukakan : "Persepsi bersifat kompleks, tidak ada hubungan satu lawan satu antara pesan yang terjadi di luar sana. Apa yang terjadi di dunia luar dapat sangat berbeda dengan apa yang mencapai otak kita". lebih lanjut Devito (Prijono 1997 : 75) menjelaskan bahwa:

“Persepsi bekerja dengan tiga langkah, dimana setiap tahapan tidaklah saling terpisah benar dalam kenyataan ketiganya bersifat kontinyu, bercampur baur, dan bertumpang tindih satu sama lain”.

Proses Persepsi digambarkan oleh Devito, (Priyono, 1997:75) sebagai berikut:

Gambar II. 1. Proses Persepsi Devito



Sumber : Priyono 1997: 75.

Berdasarkan gambar di atas proses persepsi dapat diuraikan dalam tahapan sebagai berikut :

1. Terjadinya stimulasi alat indera yaitu melalui alat indera yang dimiliki seseorang dapat menangkap atau tidak menangkap sesuatu alam baik yang bermakna maupun yang tidak bermakna.
2. Stimulasi terhadap panca indera diatur, yaitu sesuatu yang telah tertangkap oleh alat indera seseorang ditata ke dalam suatu pola sehingga menjadi bermakna.
3. Stimulasi alat indera ditafsirkan/dievaluasi, yaitu merupakan suatu proses subjektif yang didasarkan pada stimulasi yang berasal dari luar juga dipengaruhi oleh

stimuli dari dalam seseorang seperti misalnya, pengalaman, keinginan, keadaan fisik, emosi dan lain sebagainya yang terdapat pada diri seseorang.

Persepsi merupakan anggapan seseorang tentang lingkungan mereka yang terorganisasi didasarkan atas pengalaman, pandangan dan nilai yang mereka miliki, karena itu setiap kondisi dan situasi akan dipersepsikan berbeda tergantung latar belakang dan kepentingan dalam mempersepsikannya. Perbedaan itu dilatarbelakangi oleh kemampuan kognitif dalam mempersepsikan obyek tertentu. Hal tersebut dipertegas oleh Robbins (1996:129) yang menyebutnya sebagai persepsi selektif bahwa “orang-orang yang secara selektif menafsirkan apa yang mereka saksikan berdasarkan kepentingan, latar belakang, pengalaman dan sikap”

Selanjutnya Mar'at (Utomo dan Zainal, 1998 :22-24) mengemukakan bahwa

Persepsi merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi. Persepsi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya. Manusia mengamati suatu objek psikologik dengan kacamata sendiri diwarnai oleh nilai dari kepribadiannya. Sedangkan obyek psikologik ini dapat berupa kejadian, ide atau situasi tertentu. Faktor pengalaman, proses belajar atau sosialisasi memberikan bentuk dan struktur terhadap apa yang dilihat, berdasarkan norma yang dimiliki pribadi seseorang akan terjadi keyakinan (*belief*) terhadap obyek tersebut.

Winardi (1992:44) mengemukakan bahwa : “Persepsi meliputi aktivitas menerima stimulasi, mengorganisir stimulasi tersebut dan menterjemahkan atau menafsirkan stimulasi yang terorganisir tersebut sedemikian rupa, sehingga ia dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap”. Seseorang individu tidak bereaksi atau berperilaku dengan cara tertentu, karena situasi yang terdapat di sekitarnya,

tetapi karena apa yang terlihat olehnya tentang situasi tertentu atau pesan tertentu, menjadi landasan berdasarkan apa ia berperilaku.

Proses persepsi tersebut yang digambarkan oleh Winardi (1992 : 44) adalah sebagai berikut :

Gambar II.2. Proses Persepsi



Sumber : Winardi (1992 :42)

Sedangkan menurut Mulyana (2001:171), penjabaran proses terjadinya persepsi adalah :

“Persepsi terbagi dua yaitu persepsi terhadap objek (lingkungan fisik dan persepsi terhadap manusia). Persepsi terhadap manusia lebih sulit dan kompleks, karena manusia bersifat dinamis. Persepsi terhadap manusia sering dijumpai persepsi sosial, meskipun kadang-kadang manusia disebut objek. Perbedaan kedua tersebut yaitu : 1) Persepsi

objek melalui lambang-lambang fisik, sedangkan persepsi terhadap orang melalui lambang-lambang verbal dan non-verbal. Orang lebih aktif daripada kebanyakan objek dan lebih sulit diramalkan. 2) Persepsi terhadap objek menanggapi sifat-sifat luar dan dalam (perasaan, motif, harapan dan sebagainya). Kebanyakan objek tidak mempersepsi anda ketika anda mempersepsi objek itu, akan tetapi orang mempersepsi anda ketika anda mempersepsi mereka. Dengan kata lain persepsi terhadap manusia bersifat interaktif”.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar, pada dasarnya dikembangkan pada berbagai teori psikologi. Salah satu teori yang khusus dan sangat berpengaruh mengenai persepsi adalah teori atribusi, yang menurut Ndraha (2003:151) adalah :

Teori mengenai bagaimana orang membuat penjelasan klausul atau mengenai bagaimana mereka menjawab yang dimulai dengan “mengapa” teori tersebut menekankan pada informasi yang dipergunakan orang dalam menarik kesimpulan klausul dan apa yang dilakukan dengan informasi tersebut untuk menjelaskan pertanyaan-pertanyaan klausul.

Oleh sebab itu persepsi berperan dalam penerimaan rangsangan yang sudah teratur, untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Pendapat lain tentang persepsi dikemukakan oleh George dan Jones (Basalamah, 2004:69) yaitu:

Persepsi adalah suatu proses dimana seseorang memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan masukan melalui panca indra(mata,telingan,kulit,hidung dan lidah) untuk memberikan arti dan tatanan bagi dunia sekelilingnya .

Pengertian senada dijelaskan oleh Roucek (Wahyudi, 1996 :2), yaitu :

Proses menyadari adanya sesuatu hal dan memberika sesuatu tanggapan, lazim disebut persepsi. Kesadaran itu diperoleh berkat penggunaan panca indera manusia. Akan tetapi sarana sensoris manusia tidak menjelaskan proses pemahaman. Panca indera hanya

merupakan alat fisik yang menerima kesan terhadap obyek yang dijumpai dalam kehidupan sehari-hari”.

2. Proses Yang Mempengaruhi Persepsi

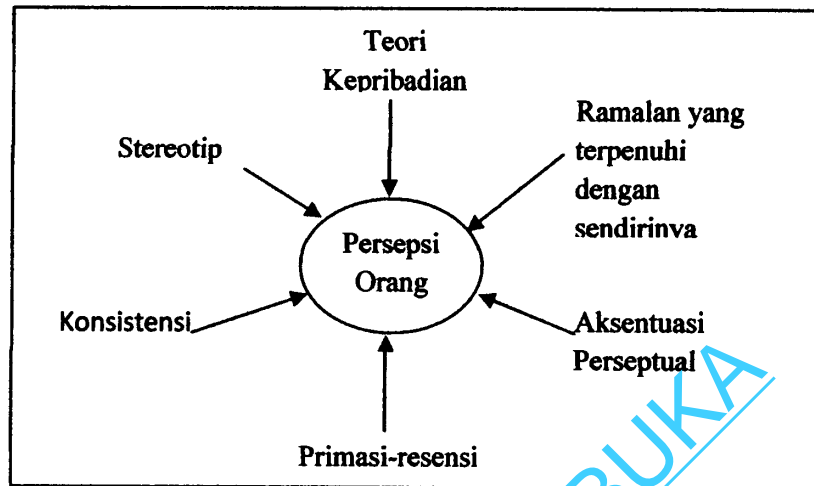
Sebagaimana telah di uraikan di atas mengenai pengertian persepsi dan proses terjadinya persepsi, bahwa kejadian stimulasi dengan evaluasi – penafsiran terhadap stimulasi dipengaruhi oleh berbagai proses psikologis seseorang, seperti yang dikemukakan oleh Jogiyanto (1995: 119) sebagai berikut :

Berbagai faktor yang mempengaruhi persepsi individu yaitu sifat-sifat pribadi sendiri, objek atau target yang di lihat dan situasi dimana persepsi terjadi. Bila seseorang melihat objek, maka sifat pribadinya seperti : sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan harapan akan mempengaruhi inter prestasinya”.

Sejalan dengan pendapat Devito (Priyono, 1997:77) mengemukakan bahwa persepsi dipengaruhi oleh berbagai proses psikologis yaitu teori kepribadian implisit (*implicit personality theory*), ramalan yang terpenuhi dengan sendirinya (*self-fulfilling prophecy*), aksentuasi perseptual (*perceptual accentuation*), primasi resensi (*primacy-recency*), konsistensi (*consistency*) dan stereo tiping (*stereotyping*)”.

Proses psikologis yang mempengaruhi persepsi dimaksud digambarkan Devito sebagai berikut :

Gambar II.3. Proses Psikologis Yang Mempengaruhi Persepsi



Sumber : Devito (Priyono, 1997:77)

Proses psikologis tersebut akan mempengaruhi persepsi seseorang dan selanjutnya akan membentuk sikap, perilaku dan pola pikir seseorang terhadap sesuatu objek tertentu.

Persepsi menurut teori psikologi yang dikemukakan oleh Desiderato (Rakhmat, 2001 : 51), bahwa persepsi adalah : "Pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan".

Persepsi adalah memberikan makna pada stimulasi inderawi (*sensory stimuli*). Sensasi adalah bagian dari persepsi, walaupun begitu, menafsirkan makna inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi dan memori.

Mc Mohan dalam Rukminto (1994:105) menyatakan bahwa “Persepsi adalah proses penginterpretasikan rangsangan (*input*) dengan menggunakan alat penerima (*sensori information*)”.

Lebih jauh Mulyana (2001 : 75) mengemukakan beberapa prinsip mengenai persepsi sosial, adalah :

- a. Persepsi berdasarkan pengalaman yaitu persepsi manusia terhadap seseorang, objek atau kejadian dan reaksi mereka terhadap hal-hal itu berdasarkan pengalaman dan pembelajaran masa lalu mereka berkaitan dengan orang, objek atau kejadian serupa.
- b. Persepsi bersifat selektif. Setiap manusia sering mendapat rangsangan inderawi sekaligus, untuk itu perlu selektif dari rangsangan yang penting. Untuk ini atensi atau rangsangan merupakan faktor utama yang menentukan selektifitas kita atas rangsangan tersebut.
- c. Persepsi bersifat dugaan. Persepsi bersifat dugaan terjadi oleh karena data yang kita peroleh mengenai objek lewat penginderaan tidak pernah lengkap. Persepsi merupakan loncatan langsung pada kesimpulan.
- d. Persepsi bersifat evaluatif. Persepsi evaluatif maksudnya adalah kadangkala orang menafsirkan pesan suatu proses kebenaran, akan tetapi terkadang alat indera dan persepsi kita menipu kita, sehingga kita juga ragu seberapa dekat persepsi kita dengan realitas yang sebenarnya. Untuk itu dalam mencapai suatu tingkat kebenaran perlu evaluasi-evaluai yang seksama.
- e. Persepsi bersifat kontekstual, merupakan pengaruh paling kuat dalam mempersepsi objek. Konteks yang melingkupi kita ketika melihat seseorang, suatu objek atau suatu kejadian sangat mempengaruhi struktur kognitif, pengharapan kita cenderung mempersepsi suatu rangsangan atau kejadian yang terdiri dari struktur latar belakangnya.

Berdasarkan pengertian di atas, persepsi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat membentuk sikap, perilaku dan pola pikir seseorang, melalui proses pengamatan, pemilihan, pengorganisasian dan penafsiran dari sesuatu objek tertentu.

3. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna mendapatkan kompensasi bagi kelangsungan kehidupan dan penghidupannya dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Sebagaimana tersebut pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (2), “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja tersebut oleh Siswanto (2001:27) dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Buruh, adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan;
2. Karyawan, adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan;
3. Pegawai Negeri, adalah mereka yang bekerja pada organisasi atau perusahaan pemerintah.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 Ayat (1) Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 2 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pegawai negeri terdiri dari :

- (1) a. PNS;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan;

- c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia.
- (2) PNS, sebagaimana di maksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. PNS Pusat, dan;
 - b. PNS Daerah.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS, Pasal 1 ayat (1) dan (2) menetapkan bahwa :

PNS Pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kantor Menteri Negara Koordinator, Kantor Menteri Negara, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi (Tinggi Negara, Badan Narkotika Nasional, Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

PNS Daerah adalah PNS yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah propinsi/kabupaten/kota atau dipekerjakan diluar instansi induknya”.

Sesuai dengan Pasal 25 UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dilakukan oleh Presiden. Untuk kelancaran pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS, Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang diatur lebih lanjut dengan PP. Untuk itu Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah

Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 9 tahun 2003. PP Nomor 9 tahun 2003 memberikan kewenangan yang luas kepada kepala daerah dalam pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan antar instansi, pemberhentian sementara dari jabatan Negeri, pemberhentian PNS dan pengawasan dan pengendalian. Walaupun demikian tetap terdapat hubungan yang sinergi antara Pemerintah Pusat dengan daerah Propinsi dan daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa PNS adalah:

1. Mereka yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atas beban APBN atau APBD;
5. Terdiri dari PNS pusat dan daerah.

4. Kepangkatan PNS

Widodo.D.S.(Saksono,1998:32) mengemukakan bahwa ” Pangkat adalah kedudukan seseorang dalam rangkaian seluruh jenjang kepegawaian, Pangkat dalam hal ini menunjukkan hirarki dan sekaligus skala gaji”.

Dalam pengelolaan PNS pada saat ini dikenal adanya 17 jenjang Kepangkatan yang dibagi kedalam 4 kelompok, yaitu 1) kelompok “Juru”, 2) kelompok “Pengatur”, 3) kelompok “Penata”, dan 4) kelompok “Pembina” (tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2001 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah melalui PP No. 12 Tahun 2002, Lampiran 1).

Pada Penjelasan Umum PP No. 12 Tahun 2002 disebutkan bahwa :

“Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya”.

Kenaikan pangkat PNS dibedakan kedalam 4 kelompok, yaitu kenaikan pangka reguler dan kenaikan pangkat pilihan, Kenaikan Pangkat Anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PP No. 12 Tahun 2002 tentang perubahan PP. 99 tahun 2000, Pasal 8 menyebutkan bahwa :

Kenaikan pangkat reguler bagi PNS diberikan sampai dengan:

- a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
- b. Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
- c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
- d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 (tiga) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;

- e. Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Bakaloreat;
- f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
- g. Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara;
- h. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3)."

Sedangkan kenaikan pangkat pilihan sebagaimana diatur pada Pasal 9, berbunyi:

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
- c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- e. diangkat menjadi pejabat negara;
- f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
- g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
- i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu."

Kenaikan Pangkat Anumerta sebagaimana diatur pada Pasal 22, berbunyi: ayat (1) yaitu PNS yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi, dan ayat (2) yaitu kenaikan pangkat anumerta sebagaimana diatur dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas.

Sedangkan kenaikan Pangkat Pengabdian sebagaimana diatur pada pasal 27, berbunyi yaitu : PNS yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pension karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila:

a. Memiliki masa bekerja sebagai PNS selama:

1. Sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
2. Sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
3. Sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;

b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

c. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Periode kenaikan pangkat PNS sebagai termaktub pada Pasal 4 PP No. 12 Tahun 2002 menyebutkan : "Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam PP."

5. Makna Kepangkatan PNS

Jenjang kepangkatan lebih banyak dipahami semata-mata sebagai panduan penggajian. Kalau si Badu sudah mencapai pangkat Penata, maka gajinya lebih besar dari si Amir yang pangkatnya baru Pengatur. Tapi, apa perbedaan kontribusi yang mesti diberikan Badu dan Amir dengan jenjang pangkat yang berbeda? Itu yang kadang belum tertangkap dengan jelas. Oleh karena itu alangkah baiknya jika pangkat dengan penamaan seperti di atas secara tegas mencerminkan pula tuntutan peran yang berbeda dari pengembannya. Dengan begitu, masing-masing orang paham bahwa dirinya bertanggungjawab berkontribusi sesuatu sesuai dengan jenjang pangkatnya sehingga menjadi wajar bahwa gaji yang diterima pun menjadi berbeda.

Berikut ini diuraikan makna Kepangkatan PNS untuk masing – masing jenjang kepangkatan:

a. Juru

Juru merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan I/a hingga I/d dengan sebutan secara berjenjang: Juru Muda, Juru Muda Tingkat I, Juru, dan Juru Tingkat I. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Pertama, atau yang setingkat. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan ditingkat kepangkatan Juru baru membutuhkan kemampuan-kemampuan skolastik dasar dan belum menuntut suatu ketrampilan bidang ilmu tertentu. Dapat dikatakan bahwa Juru merupakan

pelaksana pembantu (pemberi asistensi) dalam bagian kegiatan yang menjadi tanggung jawab jenjang kepangkatan di atasnya (Pengatur).

b. Pengatur

Pengatur merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan II/a hingga II/d dengan sebutan secara berjenjang: Pengatur Muda, Pengatur Muda Tingkat I, Pengatur, dan Pengatur Tingkat I. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang Sekolah Lanjutan Atas hingga Diploma III, atau yang setingkat. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan Pengatur sudah mulai menuntut suatu ketrampilan dari bidang ilmu tertentu, namun sifatnya sangat teknis. Dengan demikian pada tingkatan ini, Pengatur adalah orang yang melaksanakan langkah-langkah realisasi suatu kegiatan yang merupakan operasionalisasi dari program instansinya.

c. Penata

Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan III/a hingga III/d dengan sebutan secara berjenjang: Penata Muda, Penata Muda Tingkat I, Penata, dan Penata Tingkat I. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang S1 atau Diploma IV ke atas, atau yang setingkat. Dari ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan Penata sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman

kaidah ilmu yang telah mendalam. Dengan pemahamannya yang komprehensif tentang sesuatu maka Penata bukan lagi sekedar pelaksana, melainkan sudah memiliki tanggung jawab Menjamin Mutu proses dan keluaran kerja tingkatan Pengatur.

d. Pembina

Pembina merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan IV/a hingga IV/e dengan sebutan secara berjenjang: Pembina, Pembina Tingkat I, Pembina Utama Muda, Pembina Utama Madya dan Pembina Utama. Sebagai jenjang tertinggi, kepangkatan ini tentunya diperoleh sesudah melalui suatu perjalanan karier yang panjang sebagai PNS. Ini berarti pekerjaan pada kelompok kepangkatan Pembina semestinya bukan saja menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam, namun juga menuntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya. Dengan demikian, Pembina adalah model peran bagi jenjang-jenjang di bawahnya guna keperluan Membina dan mengembangkan kekuatan sumberdaya untuk jangkauan pandang ke depan.

Dalam pengelolaan PNS, hirarki jabatan struktural dikenal dengan istilah Eselon yang seluruhnya terdiri dari 10 jenjang Eselon yang dapat dibagi menjadi: 1) jabatan "Eselon I", 2) jabatan "Eselon II", 3) jabatan "Eselon III", 4) jabatan "Eselon IV" dan 5) Jabatan "Eselon V".

Guna memantapkan makna eselonisasi, hendaknya setiap tingkatan eselon dikaitkan juga dengan makna kepangkatan PNS. Berikut pemikiran tentang makna Eselonisasi PNS (Eselon I hingga IV), khususnya di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota :

a. Eselon I

Eselon I merupakan hirarki jabatan struktural yang tertinggi, terdiri dari 2 jenjang: Eselon IA dan Eselon IB. Jenjang pangkat bagi Eselon I adalah terendah Golongan IV/c dan tertinggi Golongan IV/e. Ini berarti secara kepangkatan, personelnnya sudah berpangkat Pembina yang makna kepangkatannya adalah Membina dan Mengembangkan. Di tingkat provinsi, maka Eselon I dapat dianggap sebagai Pucuk Pimpinan Wilayah (Provinsi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab efektivitas provinsi yang dipimpinnya. Hal itu dilakukan melalui keahliannya dalam menetapkan kebijakan-kebijakan pokok yang akan membawa provinsi mencapai sasaran-sasaran jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Eselon II

Eselon II merupakan hirarki jabatan struktural lapis kedua, terdiri dari 2 jenjang: Eselon IIA dan Eselon IIB. Jenjang pangkat bagi Eselon II adalah terendah Golongan IV/b dan tertinggi Golongan IV/d. Ini berarti secara kepangkatan, personelnnya juga sudah berpangkat Pembina yang makna

keangkatannya adalah Membina dan Mengembangkan. Di tingkat provinsi, maka Eselon II dapat dianggap sebagai Manajer Puncak Satuan Kerja (Intansi). Mereka mengemban fungsi sebagai penanggungjawab efektivitas instansi yang dipimpinnya melalui keahliannya dalam perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan implementasi kebijakan-kebijakan pokok provinsi.

c. Eselon III

Eselon III merupakan hirarki jabatan struktural lapis ketiga, terdiri dari 2 jenjang: Eselon IIIA dan Eselon IIIB. Jenjang pangkat bagi Eselon III adalah terendah Golongan III/d dan tertinggi Golongan IV/b. Ini berarti secara kepangkatan, personelnnya juga berpangkat Pembina atau Penata yang sudah mumpuni (Penata Tingkat I) sehingga tanggungjawabnya adalah Membina dan Mengembangkan. Di tingkat provinsi, Eselon III dapat dianggap sebagai Manajer Madya Satuan Kerja (Intansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab penyusunan dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh Eselon II.

d. Eselon IV

Eselon IV merupakan hirarki jabatan struktural lapis keempat, terdiri dari 2 jenjang: Eselon IVA dan Eselon IVB. Jenjang pangkat bagi Eselon IV adalah terendah Golongan III/b dan tertinggi Golongan III/d. Ini berarti secara

kepangkatan, personelnya berpangkat Penata yang sudah cukup berpengalaman. Makna kepangkatannya adalah Menjamin Mutu. Oleh karenanya di tingkat provinsi, Eselon IV dapat dianggap sebagai Manajer Lini Satuan Kerja (Instansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang dioperasionalkan dari program yang disusun di tingkatan Eselon III.

e. Eselon V

Eselon V merupakan hirarki jabatan struktural lapis kelima, terdiri dari 2 jenjang: Eselon VA dan Eselon VB. Jenjang pangkat bagi Eselon V adalah terendah Golongan II/d dan tertinggi Golongan III/b. Eselon V ditempatkan pada UPTD, UPTB dan Tata Usaha Sekolah

6. Konsep Manajemen Kepegawaian

Administrasi kepegawaian atau seringkali disebut manajemen kepegawaian tidak asing lagi bagi kegiatan kepegawaian dalam instansi pemerintah salah satu faktor penting administrasi kepegawaian dalam suatu organisasi adalah manajemen kepegawaian. Menurut Hasibuan.S.P (2006:1) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sedangkan pendapat Manulang (2001:3) "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu".

Sementara itu menurut pendapat Soedjadi, F.X. (Saksono, 1988:13) bahwa "Manajemen" Kepegawaian adalah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sipat, hakekat dan fungsi organisasi serta sipat dan hakekat para anggotanya". Dengan demikian manajemen pada intinya suatu kegiatan yang bertalian dengan tenaga kerja (*human resource*), selain itu juga bertalian dengan *resource* yang lain.

Salah satu fungsi pokok manajemen adalah melakukan koordinasi dan pemanfaatan dari tenaga kerja yang tersedia dan sumber lain untuk mencapai tujuan organisasi. Spates (Thoha, 1987:15) mengatakan bahwa :

Manajemen itu hakikatnya adalah administrasi kepegawaian. Maksudnya seorang manajer yang baik itu adalah seorang administrator kepegawaian yang baik pula. Seorang administrator kepegawaian yang baik itu seharusnya sebagai manajer yang baik. Dengan perkataan lain seorang pejabat eksekutif yang kompeten seharusnya ia bersikap "*personal-minded*", dan seorang kepala kepegawaian yang baik seharusnya ia menjadi "*manajement-minded*".

Manajemen kepegawaian menurut Nigro (Thoha, 1987:18) yang meliputi kegiatan pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan (*in-service training*), promosi, dan pemberhentian. Moekijat (1989:15) mengartikan manajemen kepegawaian terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan kepegawaian. Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui kerja sama dengan orang lain. Proses manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Dalam Istilah kepegawaian adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan kepegawaian sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Kepegawaian. Bagian penting mengenai kepegawaian adalah administrasi kepegawaian. Menurut Gie (Moekijat, 1989:6) mengatakan bahwa:

“Administrasi kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga, kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian”.

Sedangkan menurut Thoha (1987:17) :

“Administrasi kepegawaian ini antara lain : penerimaan, penempatan, pengembangan dan pemberhentian tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan administrasi kepegawaian merupakan segala kegiatan yang menyangkut kepegawaian mulai dari proses rekrutmen, pelaksanaan tugas atau pengembangan karier dan pelepasan (masa pensiun). Hal yang penting pula yang perlu dikaji adalah prinsip-prinsip administrasi yang dapat dijadikan pedoman atau landasan dalam mengelolah masalah kepegawaian.

7. Prinsip-Prinsip Manajemen Kepegawaian

Moekijat (1989:111) mengemukakan beberapa prinsip-prinsip manajemen kepegawaian sebagai berikut :

1. *Prinsip Kemanusiaan*
Prinsip kemanusiaan dalam administrasi kepegawaian perlu diterapkan karena adalah manusia insan pekerja yang mempunyai perasaan, harga diri, kemanusiaan, keinginan, cita-cita dan kemampuan. Sehingga walaupun kita sekarang ini sudah berada dalam teknologi modern dimana pekerjaan manusia sudah dapat digantikan oleh mesin tetapi unsur manusia tetap merupakan yang paling utama, paling penting dan paling menentukan dalam organisasi;
2. *Prinsip Demokrasi*
Prinsip demokrasi perlu diketahui oleh pemimpin organisasi karena kedemokrasian akan menunjukkan saling hormat-menghormati, harga-menghargai dan saling mengisi dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi;
3. *Prinsip the Right Man in The Right Place*
Prinsip ini penting dilaksanakan dalam organisasi artinya bahwa penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian dan didasarkan atas latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dibidangi oleh yang bersangkutan. Jadi penempatan pegawai di dalam organisasi jangan pilih kasih atau jangan di dasarkan pada hubungan keluarga atau persahabatan. Pada hakekatnya organisasi menentukan penempatan setiap orang atau pegawai sesuai keahlian, kemampuan, pendidikan dan latar belakang pengalaman menurut kebutuhan operasional organisasi;
4. *Prinsip Equal Pay for Equal work*
Prinsip ini penting bagi pimpinan organisasi dalam memberikan balas jasa terhadap orang-orangnya dan harus didasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Apabila pemberian balas jasa tersebut tidak berdasarkan pada kemampuan dan prestasi, berarti menimbulkan kelemahan disiplin, semangat dan etos kerja pegawai karena pemberian balas

jasa harus disesuaikan dengan prestasi dan tanggungjawab setiap pegawai dalam organisasi yang bersangkutan;

5. *Prinsip Kesatuan Arah*

Prinsip ini perlu ditanamkan didalam organisasi setiap orang yang bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Apabila orang-orang di dalam organisasi yang bersangkutan berbeda arah dan pendapat berarti organisasi menuju kehancuran. Jadi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dengan sebaik-baiknya dibutuhkan kesatuan arah persepsi yang sama dalam pelaksanaan tugas sejalan dengan rencana dan program kerja yang telah digariskan;

6. *Prinsip Kesatuan Tujuan*

Prinsip ini erat kaitannya dengan kesatuan arah artinya kegiatan yang dilaksanakan pegawai yang harus difokuskan pada tujuan yang harus dicapai. Lebih jauh diketahui bahwa orang-orang di dalam organisasi harus di persatukan dengan misi organisasi. Sedangkan untuk menyakinkan kepada setiap orang bahwa dengan bekerja yang baik dalam organisasi, tujuan-tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal – maksimalnya. Tujuan dimaksudkan dalam hal ini adalah nilai-nilai (Kebutuhan) manusia baik jasmani dan rohani yang diperjuangkan dengan perbuatan-perbuatan nyata agar dapat dipenuhi;

7. *Prinsip Kesatuan Komando*

Prinsip ini penting dilaksanakan karena pegawai yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan, sehingga pegawai hanya mempunyai satu orang atasan artinya apabila seorang pegawai menerima komando/perintah dari dua orang atasan, maka hal ini dapat memberikan kesimpangsiuran terhadap diri pegawai yang bersangkutan.

8. *Prinsip Efisiensi dan Produktivitas Kerja*

Prinsip ini merupakan kunci ke arah kemajuan organisasi karena efisiensi dan produktivitas kerja harus di capai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

9. *Prinsip Disiplin*

Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu di

jelaskan tingkat disiplin pegawai. Melalui disiplin yang tinggi, produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan; dan

10. *Prinsip Wewenang dan Tanggung Jawab*

Prinsip ini perlu di pahami oleh organisasi. Pelimpahan wewenang perlu dilaksanakan karena tidak mampu seluruh pekerjaan dilakukan dan diselesaikan oleh setiap pegawai tertentu dan sejalan dengan pertanggungjawaban dari penerima wewenang sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Kerangka Pemikiran

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dilakukan oleh Presiden. Untuk kelancaran pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS, Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Untuk itu Pemerintah telah menerbitkan PP Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang, Pengangkatan,

Pemindahan dan Pemberhentian PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 9 Tahun 2003. PP Nomor 9 Tahun 2003 memberikan kewenangan yang luas kepada kepala daerah dalam pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan antar instansi, pemberhentian sementara dari jabatan Negeri, pemberhentian PNS dan pengawasan dan pengendalian. Walaupun demikian tetap terdapat hubungan yang sinergi antara Pemerintah Pusat dengan daerah Propinsi dan daerah Kabupaten/Kota.

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, dipandang perlu Pemerintah pusat dan daerah mengsosialisasikan lebih gencar PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan PP No. 12 Tahun 2002. Namun, pada prakteknya sosialisasi tersebut mengundang persepsi yang berbeda-beda dikalangan PNS di jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil yang mempunyai persepsi bahwa kenaikan pangkat merupakan hak setiap pegawai Negeri Sipil, dalam keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Bab I Huruf c poin 3 dan 4 yaitu Kenaikan Pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan sedangkan Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi. Akan tetapi persepsi

pegawai mengenai kenaikan pangkat reguler dan pilihan ini masih beragam tergantung pada pemahaman masing-masing.

Kurangnya pemahaman pegawai terhadap hal-hal baru yang akan mempengaruhi perkembangan pekerjaan, karier, maupun aktivitas lain yang berhubungan dengan lingkup tugasnya tentunya mengundang berbagai persepsi atau pandangan mengenai kebaruan tersebut, khususnya mengenai kenaikan pangkat dan solusinya berupa Peningkatan kompetensi SDM Pengelola Kenaikan Pangkat, percepatan pengusulan kenaikan pangkat dan sosialisasi tentang peraturan-peraturan kenaikan pangkat yang gencar untuk menghindari persepsi PNS yang negatif terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan untuk itulah diperlukan adanya penyamaan persepsi.

Menurut Winardi (1992:44), bahwa : “Persepsi meliputi aktivitas menerima stimuli, mengorganisir stimuli tersebut sedemikian rupa, hingga ia dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap”. Sedangkan perilaku menurut Ndraha (1999 : 65) adalah : “Operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam teknologi, atau organisasi), sementara sikap adalah operasionalisasi dan aktualisasi pendirian”.

Lebih jauh Mulyana (2000 : 75) mengemukakan beberapa prinsip mengenai persepsi sosial, adalah :

- a. Persepsi berdasarkan pengalaman yaitu persepsi manusia terhadap seseorang, objek atau kejadian dan reaksi mereka terhadap hal-hal itu berdasarkan pengalaman dan pembelajaran masa lalu mereka berkaitan dengan orang, objek atau kejadian serupa.
- b. Persepsi bersifat selektif. Setiap manusia sering mendapat rangsangan inderawi sekaligus, untuk itu perlu selektif dari rangsangan yang penting. Untuk ini atensi atau rangsangan merupakan faktor utama yang menentukan selektifitas kita atas rangsangan tersebut.
- c. Persepsi bersifat dugaan. Persepsi bersifat dugaan terjadi oleh karena data yang kita peroleh mengenai objek lewat penginderaan tidak pernah lengkap. Persepsi merupakan loncatan langsung pada kesimpulan.
- d. Persepsi bersifat evaluatif. Persepsi evaluatif maksudnya adalah kadangkala orang menafsirkan pesan suatu proses kebenaran, akan tetapi terkadang alat indera dan persepsi kita menipu kita, sehingga kita juga ragu seberapa dekat persepsi kita dengan realitas yang sebenarnya. Untuk itu dalam mencapai suatu tingkat kebenaran perlu evaluasi-evaluasi yang seksama.
- e. Persepsi bersifat kontekstual, merupakan pengaruh paling kuat dalam mempersepsi objek. Konteks yang melingkupi kita ketika melihat seseorang, suatu objek atau suatu kejadian sangat mempengaruhi struktur kognitif, pengharapan kita cenderung mempersepsi suatu rangsangan atau kejadian yang terdiri dari struktur latar belakangnya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Toha (2000:124) yang menyimpulkan pendapat Krech, et.al, yaitu "Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dengan kenyataannya.". Oleh Kertonegoro (1994:119) yang menyatakan bahwa "Bila seseorang melihat objek, maka sifat pribadinya seperti : sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan harapan akan mempengaruhi interpretasinya". Terdapat unsur pokok dalam persepsi dimaksud berupa, "Sensasi (penginderaan), atensi (perhatian), ekspektasi (harapan), motivasi dan memori". (Desiderato dalam Rakhmat, 2007:51).

Berdasarkan pengertian di atas, persepsi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat membentuk sikap, perilaku dan pola pikir seseorang, melalui proses pengamatan, pemilihan, pengorganisasian dan penafsiran dari sesuatu objek tertentu. Objek tersebut adalah kenaikan pangkat. Sebagai contoh persepsi terhadap kenaikan pangkat antara pegawai yang satu akan berbeda dengan persepsi pegawai lainnya terhadap hal yang sama dan ini tergantung pada karakteristik personalnya.

Perbedaan persepsi terhadap suatu kebijakan dapat menjadi faktor penghambat dan pendukung keberhasilan implementasinya, karena mempengaruhi perilaku individu yang akan mengalaminya.

Guna menyamakan persepsi antara pemerintah dengan pegawai mengenai kenaikan pangkat, setiap pegawai harus memahami betul makna dan tujuan dari ditetapkannya sistem, prosedur dan syarat kenaikan pangkat, sehingga tidak menimbulkan perbedaan dan kesalahan persepsi. Maka untuk menjebatani diperlukan adanya suatu komunikasi, seperti yang dikemukakan oleh Mulyana (2000 : 67) bahwa : “persepsi adalah inti komunikasi, sedangkan penafsiran adalah inti persepsi”.

Berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan maupun rasionalisasi dalam rangka penataan kenaikan pangkat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 ataupun petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh kepala Badan Kepegawaian Negara, salah satu cara untuk meminimalkan persepsi negatif pegawai terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan.

Dengan demikian pegawai yang kurang atau tidak memenuhi persyaratan baik administratif maupun persyaratan lainnya dalam kenaikan pangkat perlu lebih komunikatif dengan PNS pengelola kenaikan pangkat yaitu pada Badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan akan dapat membantu dalam memberikan penjelasan, sepanjang persyaratan administratif maupun teknis dapat terpenuhi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, selanjutnya digambarkan hubungan variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar II.4. Kerangka Pemikiran Hubungan Persepsi PNS dengan Kenaikan Pangkat



C. Definisi Konsep dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Desiderato dalam Rachmat (2007 : 51). "Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan peran. Walaupun begitu, menafsirkan inderawi tidak

hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi dan memori". Desiderato dalam Rachmat (2007 : 51). Oleh karenanya persepsi seseorang akan tergantung pada bagaimana pengindraannya, perhatian, harapan, motivasi dan memorinya terhadap objek tertentu dan dalam hal ini adalah terhadap kenaikan pangkat.

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel sebagai berikut :

1. 1 (satu) variabel bebas yaitu Persepsi PNS (X); dan
2. 1 (satu) variabel terikat (Y) yaitu Kenaikan Pangkat reguler dan pilihan PNS

1. Definisi Konsep

Defenisi konsep digunakan untuk menjelaskan gambaran masalah-masalah yang akan diteliti di lapangan. Hal ini dilakukan untuk memberikan fokus pada apa yang akan diteliti, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memahami kerangka penelitian. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah:

1. Persepsi adalah gaya pemahaman seseorang terhadap objek tertentu yang didasarkan pada penginderaan (*sensasi*), perhatian (*atensi*), dorongan (*motivasi*), harapan (*ekspektasi*) dan ingatan (*memori*).
2. Kenaikan pangkat PNS adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain

itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

2. Defenisi Operasional

Indikator Variabel Persepsi PNS terdiri dari lima butir yaitu:

1. "Sensasi adalah pengalaman elementer yang segera, yang tidak memerlukan penguraian Verbal, simbolis atau konseptual, dan terutama sekali berhubungan dengan kegiatan alat indera" Dennis Coon (Rakhmat 2007:49)
2. "Attensi (Perhatian) adalah proses mental ketika stimulasi atau rangkaian stimulasi menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimulasi lainnya melemah". Kenneth E. Andersen (Rakhmat 2007:52)
3. Motivasi adalah sebagai proses yang menimbulkan itensitas seseorang, mengarahkan dan menjaga agar orang tersebut tetap berupaya mencapai suatu tujuan". (Robbins, 2003)
4. Ekspektasi/Harapan yaitu merupakan keyakinan seseorang bahwa usahanya akan menghasilkan sesuatu apabila dilaksanakan.
5. "Memori adalah system yang sangat berstruktur, yang menyebabkan organisasi sanggup merekam fakta tentang dunia dan menggunakan pengetahuannya untuk membimbing perilakunya". Schlessinger dan Groves (Rakhmat 2007:62)

Indikator Variabel Kenaikan Pangkat PNS terdiri dari lima butir yaitu:

1. Perlakuan yang adil ini artinya adalah setiap orang pegawai ingin merasakan suatu keadilan dari pimpinan dalam hal Gaji, kenaikan Pangkat secara obyektif sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Kepedulian para atasan ini adalah artinya seseorang pimpinan dalam suatu organisasi memperhatikan potensi kelebihan dan kekurangan daripada bawahan.

3. Informasi Kepangkatan adalah informasi yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan seperti Buku-Buku mengenai peraturan kenaikan pangkat, dari SKPD dan informasi lainnya yang berhubungan dengan kenaikan pangkat.
4. Minat Untuk Kenaikan Pangkat adalah setiap pegawai berkeinginan untuk kenaikan pangkat yang akan berpengaruh dengan penghasilan dan promosi dalam jabatan yang lebih tinggi.
5. Tingkat Kepuasan Kenaikan Pangkat adalah dilatarbelakangi oleh Pendidikan, jabatan yang sesuai dengan jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Operasional Variabel penelitian terlihat pada tabel dibawah :

Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Persepsi PNS Terhadap Peraturan Pemerintah No. 12/2002 (X)	Sensasi	Penglihatan	1 dan 2
		Pendengaran	3 dan 4
	Atensi	Gerakan	5
		Intensitas	6
		Kebiasaan	7
		Perulangan	8
	Motivasi	Kebutuhan	9
		Tujuan	10
		Kompensasi	11
	Ekspektasi	Penghargaan / Prestise	12
		Mengaktualisasikan Diri	13
		Pemberlakuan ketentuan secara konsekwen	14, 15
	Memori	Kejelasan / kepastian pola karier	16, 17
Pengenalan		18	
Belajar		19	
Kenaikan Pangkat regular dan pilihan (Y)	Perlakuan yang adil	Merekontruksi / Pengulangan	20
		Kriteria kepangkatan	21
		Objektivitas pengusulan kepangkatan	22
		Rasionalitas pengusulan kepangkatan	23
	Kepedulian para atasan	Keterbukaan dalam pengusulan kepangkatan	24
		Potensi pegawai	25
		Kelemahan Pegawai	26
	Informasi kepangkatan	Evaluasi kinerja	27
		Informasi yang berasal dari BKD	28
		Informasi yang berasal dari SKPD	29
		Informasi berdasarkan DUK	30

Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

		Pengusulan kepangkatan berdasarkan potensi yang dimiliki	31
		Pengusulan kepangkatan berdasarkan kejelasan Pola Karier	32
Minat untuk menaikkan kepangkatan		Perhatian terhadap berbagai aturan dan perundangan	33
		Upaya untuk menyesuaikan batas waktu yang ditentukan	34
		Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri	35
Tingkat Kepuasan kenaikan Pangkat		Jenjang kepangkatan	36
		Penghasilan gaji/tunjangan	37
		Produktifitas kerja	38
		Pangkat yang dimiliki sekarang	39

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang kuat antara persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat regular dan pilihan sesuai PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil.
- b. Ada pengaruh signifikan antara persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat regular dan pilihan sesuai dengan PP Nomor 12 Tahun 2002 di Kabupaten Aceh Singkil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian yang berupaya untuk mengungkapkan suatu fenomena yang aktual dan menarik untuk diteliti. Wallace (Singarimbun dan Effendi, 1989:25) mengemukakan bahwa : “Penelitian survey digambarkan sebagai suatu proses untuk mentransformasikan lima komponen informasi ilmiah yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris dan penerimaan atau penolakan hipotesis”. Sedangkan menurut Irawan (2006:4.14) metode survei adalah “Metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data”. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka digunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan eksploratoris melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Penggabungan kedua pendekatan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Singarimbun dan Effendi (1989:9) “Dalam upaya mempercayai data dan lebih memahami fenomena sosial yang di teliti, terdapat usaha untuk menambahkan informasi kualitatif pada data kuantitatif”. Sedangkan menurut pendapat Sarwono (2006:257) “ Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, defenisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari”. Sedangkan pendekatan kuantitatif

mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing”.

Penelitian eksploratif bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel melalui pengujian hipotesis. Singarimbun dan Effendi (1989:5) menjelaskan bahwa “Metode survey penjelasan (*explanatory survey*), digunakan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, karena itu penelitian ini disebut juga penelitian pengujian hipotesis”. Sedangkan menurut Irawan (2006:4.6) mengatakan bahwa “metode yang bersipat eksploratoris kita pakai manakala kita belum tahu secara persis dan spesifik obyek penelitian kita. Secara teknis metode bersipat eksploratoris itu terwujud dalam bentuk penelitian survai (survey) dengan mengandalkan kuesioner atau observasi sekilas sebagai instrumen pengumpulan data”.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri dari variabel persepsi dan kenaikan Pangkat PNS, sebagaimana dikemukakan Surachmad (1982:139) bahwa, “dalam operasionalnya, penelitian deskriptif memiliki ciri-ciri yaitu memusatkan perhatian pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan bersifat aktual, data yang diperoleh mula-mula disusun, dijelaskan dan dianalisis”. Selanjutnya Nawawi (1989:63) menyatakan bahwa “metode deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek yang diteliti, seperti individu, lembaga, masyarakat, dan lain-lain”.

Berkaitan dengan metode deskriptif berdasarkan fakta-fakta sekarang yang tampak atau sebagaimana adanya”. Nazir (1999:54) mengatakan bahwa ” Metode deskriptif adalah suatu objek dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang”. Irawan (2006:4.7) mengatakan bahwa “ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya”. Jadi tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti”.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa ciri-ciri pokok metode penelitian deskriptif adalah

1. Memberikan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat sekarang, pada saat penelitian dilakukan, atau masalah-masalah yang bersifat aktual.
2. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah-masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dan diiringi dengan interpretasi yang rasional.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2005:57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto (2006: 130), mengatakan bahwa populasi itu adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan dipelajari, tetapi

meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek yang akan diteliti. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Masri (Singgarimbun dan Effendi, 1986:152) mengatakan bahwa Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dimaksud meliputi seluruh PNS yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah 2447 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel III.1. Populasi Penelitian

No	PNS Golongan Ruang	Jumlah
1.	PNS Golongan IV	261 Orang
2.	PNS Golongan III	1019 Orang
3.	PNS Golongan II	1155 Orang
4.	PNS Golongan I	12 Orang
Jumlah Total		2447 Orang

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Singkil, 2009

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dengan pertimbangan bahwa populasi yang diambil terlalu besar dan tidak mungkin diambil secara keseluruhan mengingat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Disamping itu sampel yang diambil dalam suatu penelitian agar menghasilkan data yang representatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan dan mengacu kepada beberapa ahli, seperti

yang dikemukakan oleh Kasto yang menyadur pendapat Teken (Singarimbun dan Effendi, 1989:149-150) mengatakan bahwa :

Suatu metode pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat seperti: (1) dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti, (2) dapat menentukan presisi (*precision*) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standar) dan taksiran yang diperoleh, (3) sederhana, hingga mudah dilaksanakan, (4) dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya.

Demikian pula menurut Sutrisno (1996:73) menyatakan bahwa tidak ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari suatu populasi. Ketidak tepatan yang mutlak tersebut tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seorang penyidik. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penentuan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan tabel yang dibuat oleh Paguso, Garcia dan Guerreto yang dikutip oleh Sevilla (Umar, 2002:134) sebagai mana tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel III.2. Ukuran Sampel Untuk Batas-Batas Kesalahan Dan Jumlah Populasi Yang Ditetapkan

POPULASI	BATAS-BATAS KESALAHAN					
	± 1 %	± 2 %	± 3 %	± 4 %	± 5%	± 10 %
500	*	*	*	*	222	83
1500	*	*	638	441	316	94
2500	*	1250	769	500	345	96
3000	*	1364	811	517	353	97
4000	*	1538	870	541	364	98
5000	*	1667	909	556	370	98

Tabel III.2. Ukuran Sampel Untuk Batas-Batas Kesalahan Dan Jumlah Populasi Yang Ditetapkan

6000	*	1765	938	566	375	98
7000	*	1842	959	574	378	99
8000	*	1905	976	580	381	99
9000	*	1957	989	584	383	99
10000	5000	2000	1000	588	385	99
50000	8333	2381	1087	617	387	100

Sumber : Umar (2002)

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa apabila jumlah populasi 500 sampai dengan 50000, maka untuk menentukan batas-batas kesalahan minimal dalam menentukan jumlah sampel yaitu antara 1% sampai dengan 10 %. Dalam penelitian ini jumlah populasi (PNS) di Kabupaten Aceh Singkil sebanyak 2447 orang PNS yaitu kurang dari 2500, maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 96 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 10% sesuai dengan tabel diatas. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat menggambarkan secara tepat mengenai sipat-sipat populasi, maka populasi yang bersangkutan harus dibagi-bagi dalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam, dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak. (Singarimbun dan Effendi, 1989: 162).

Untuk dapat menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi harus dibagi dalam lapisan- lapisan (strata) yang seragam dan dari setiap lapisan dapat

diambil sampel secara acak dengan merumuskan 96 sampel yang telah ditentukan dalam masing-masing strata dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

- n_i = Banyaknya Sampel pada Strata ke i
- N_i = Banyaknya Populasi pada Strata ke i
- N = Banyaknya Populasi Keseluruhan
- n = Banyaknya Sampel Keseluruhan

Jadi berdasarkan tabel diatas terlihat jika populasi sebanyak 2500 orang dengan tingkat kesalahan $\pm 10\%$ maka sampelnya mendekati 96 orang dengan komposisi sebagai berikut :

PNS Golongan IV	:	$\frac{261}{2447} \times 96 = 10,2 = 10$ Orang
PNS Golongan III	:	$\frac{1019}{2447} \times 96 = 39,9 = 40$ Orang
PNS Golongan II	:	$\frac{1155}{2447} \times 96 = 45,3 = 45$ Orang
PNS Golongan I	:	$\frac{12}{2447} \times 96 = 0,470 = 1$ Orang
Total	:	= 96 orang

E. Instrumen Penelitian

Dari jumlah populasi 2447 PNS di kabupaten Aceh Singkil Untuk dapat menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi harus dibagi dalam lapisan- lapisan (strata) yang seragam dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak dengan merumuskan 96 sampel yang telah ditentukan dalam masing-masing strata yang terwakili guna memperoleh informasi dalam penelitian ini diantaranya meliputi :

a. Kuesioner

Pada penelitian survai, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data. Hasil kuesioner tersebut akan terjelma dalam angka-angka, tabel-tabel, analisis statistik, dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian, analisis data kuantitatif dilandaskan pada hasil kuesioner itu (Singarimbun dan Effendi, 1989:175). Sedangkan menurut Arikunto (2006:151) Kuesioner adalah “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Sementara Sarwono (2006:28) mengatakan bahwa “dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner merupakan salah satu alat yang penting untuk pengambilan data, oleh karena itu, penelitian harus dapat membuat kuesioner dengan baik”.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data skunder berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, leger agenda, dan sebagainya. Hasil pendokumentasian merupakan sumber data pelengkap dalam penelitian ini yang diperoleh dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Setdakab, Setwan, Bappeda dan Inspektorat Kabupaten Aceh Singkil.

c. Studi pustaka, dalam rangka memperoleh landasan teoritis dan data penunjang yang berkaitan dengan sistem kenaikan pangkat reguler dan pilihan.

d. Wawancara, yaitu berdialog langsung dengan responden yaitu kepala Dinas/Badan untuk menambah informasi penguatan data kuisioner.

Data primer dalam penelitian ini, untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dengan memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi obyektif. Pada kuisioner penulis menggunakan *skala likert* dengan pilihan jawaban berkisar antara antara sangat baik (SB), baik,(B); cukup/sedang,(C/S); kurang,(K); sangat kurang,(SK).

Untuk keperluan analisis, maka jawaban dari setiap nilai persepsi responden dari masing-masing pertanyaan diberi skor:

- Sangat Baik (SB) : 5
- Baik (B) : 4
- Cukup/Sedang (C/S) : 3
- Kurang (K) : 2
- Sangat Kurang (SK) : 1

Data skunder diperoleh melalui teknik checklist (membuat catatan-catatan) dari sejumlah data yang dibutuhkan dalam rangka mendukung obyektivitas dan keakuratan data penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber primer, yaitu sumber asli yang memuat informasi atas data tersebut. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara, pengamatan atau observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data data tersebut. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen, laporan, brosur, surat kabar, internet dan studi kepustakaan, terutama yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Sumber Data dan Cara Menentukannya

Menurut Rusidi (2006:28) sumber data/informasi adalah pihak yang member data/informasi dengan kata lain orang atau tempat pertama data/informasi itu berasal. Selanjutnya Lofland and Lofland (Moleong, 2008:157) Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan

seperti dokumen dan lain-lain. Menurut Arikunto (2006:129) sumber data dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu :

- a. Person yaitu sumber data berupa orang yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut *Informan*, yaitu orang yang mampu memberikan data/informasi yang sebenarnya-benarnya tentang diri orang lain atau lingkungannya;
- b. Place yaitu sumber data berupa tempat yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut instansi yaitu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil
- c. Paper yaitu data berupa simbol yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut arsip yaitu sumber data dalam bentuk dokumen-dokumen, data statistik dan naskah-naskah penting lainnya serta perpustakaan yaitu sumber data dalam bentuk buku, karya tulis ilmiah (tesis, makalah, jurnal ilmiah, dll).

E. Metode Analisis Data

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah membandingkan kondisi yang terjadi dengan fenomena variabel melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif terdiri dari data pegawai berdasarkan pendidikan, usia, jenis kelamin dan masa kerja serta data jawaban kuesioner. Sedangkan data kualitatif terdiri dari kebijakan Pemerintah berupa peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kenaikan pangkat, struktur Organisasi dan data jawaban responden dari kuesioner. Untuk menjelaskan pengaruh persepsi PNS terhadap

kenaikan Pangkat reguler dan pilihan diuji dengan regresi linier Sederhana dengan rumus (Sugiono, 2005:133):

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kenaikan Pangkat PNS

a = Nilai Konstanta (harga Y bila $x=0$)

X = Persepsi PNS

b = Koefisien arah regresi

Untuk keakuratan penghitungan, penulis tidak melakukan penghitungan secara manual akan tetapi dengan menggunakan program komputer yang dibuat khusus untuk membantu pengolahan data statistik, yaitu program SPSS.

Untuk pengujian hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 = b = 0$$

$$H_a = b \neq 0$$

Kriteria keputusan diambil sebagai berikut:

$F_{\text{cari}} > F_{\text{table}}$ terima H_a tolak H_0

$F_{\text{cari}} \leq F_{\text{table}}$ terima H_0 tolak H_a

Dimana:

H_a = Faktor Persepsi PNS berpengaruh terhadap kenaikan pangkat

H_0 = Faktor Persepsi PNS tidak berpengaruh terhadap kenaikan pangkat

Kemudian untuk mengetahui tingkat keamatan hubungan antara variabel yang diteliti, dapat diukur dengan menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2005:214) sebagai berikut :

Tabel III.3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0.00 - 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 - 0.399	Rendah
3	0.40 - 0.599	Sedang
4	0.60 - 0.799	Kuat
5	0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2005:214)

Untuk menghitung keamatan hubungan tersebut, digunakan uji statistik berupa test uji signifikansi atau melalui uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono ; 2005 : 214})$$

Keterangan :

t = nilai thitung

r = koefisien korelasi hasil hitung

n = jumlah responden

Nilai t tabel diperoleh dengan merujuk pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$

dan dk = n - 2. Sehingga untuk :

- Hipotesis 1 atau H₀ ditolak apabila t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hipotesis 2 atau H₁ diterima (positif),
- Hipotesis 2 atau H₁ ditolak apabila t tabel lebih besar dari t hitung yang berarti hipotesis 1 atau H₀ diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

1. Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil

Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil merupakan pemekaran dari Kabupaten Induk yaitu Kabupaten Aceh Selatan yang merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di bagian paling selatan Provinsi Aceh. Pembentukan Kabupaten Aceh Singkil didasari oleh keinginan di empat kecamatan yaitu Kecamatan Pulau Banyak, Singkil, Simpang Kanan dan Simpang Kiri yang kemudian didukung oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan untuk menunjang percepatan pembangunan dan pemberantasan kemiskinan, maka pada tanggal 24 April 1999 lahirlah Kabupaten Aceh Singkil melalui Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Kabupaten Aceh Singkil.

Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dipimpin oleh seorang Bupati dan seorang wakil Bupati yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Aceh Singkil yang bermartabat, makmur, adil dan sejahtera lahir dan bathin berdasarkan nilai-nilai Islami dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

2. Kondisi Geografis

Berdasarkan Sumber: BPS dengan Bappeda Kab. Aceh Singkil tahun 2008 Secara geografis Kabupaten Aceh Singkil terletak disebelah selatan Provinsi

Aceh, yaitu pada posisi 2° 02' - 2° 27' 30" Lintang Utara dan 97° 04' - 97° 45' 00" Bujur Timur. Kabupaten Aceh Singkil berbatasan dengan :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Subulussalam;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pak-Pak Bharat Provinsi Sumatera Utara;
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Selatan /Samudera Indonesia.

Secara administratif wilayah pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil pada tahun 2007 terdiri dari 10 Kecamatan 15 Kemukiman dan 116 Desa. Lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel IV.1. berikut ini :

Tabel IV.1. Pembagian Wilayah Administratif Kabupaten Aceh Singkil Keadaan Desember 2008

No	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Luas Wilayah	Jumlah Desa	Jumlah Mukim
			Km ² (Ha)		
1	2	3	4	5	6
1	Pulau Banyak	Pulau Balai	30.069,58	7	2
2	Singkil	Singkil	15.385,21	16	5
3	Singkil Utara	Gosong Telaga	17.587,87	7	1
4	Simpang Kanan	Lipat Kajang	28.467,66	25	1
5	Gunung Meriah	Rimo	21.659,43	25	2
6	Danau Paris	Biskang	19.356,67	6	2
7	Suro	Suro Makmur	14.350,63	11	1
8	Singkohor	Singkohor	12.548,45	6	-
9	Kota Baharu	Danau Bungara	23.161,24	9	1
10	Kuala Baru	Kuala Baru	3.604,35	4	-
JUMLAH			2.187 Km²	116	15

Sumber : BPS dengan BAPPEDA Kab. Aceh Singkil, 2008

Jarak dan waktu tempuh dari ibu kota Kabupaten Aceh Singkil ke masing-masing kecamatan dalam wilayah Kabupaten Aceh Singkil bervariasi. Kecamatan

yang terdekat dari pusat ibukota Kabupaten Aceh Singkil adalah Kecamatan Singkil dengan jarak sekitar 0 Km sementara Kecamatan yang terjauh adalah Kecamatan Danau Paris dengan jarak 83 Km. Tidak semua Kecamatan di wilayah Kabupaten Aceh Singkil dapat ditempuh melalui perjalanan darat dengan menggunakan kendaraan bermotor. Beberapa Kecamatan seperti Kecamatan Kuala Baru dan Kecamatan Pulau Banyak hanya bisa ditempuh melalui perjalanan sungai dan laut atau melalui udara dengan menggunakan Kapal Laut atau Speed Boat atau dengan menggunakan Pesawat Udara. Agar dapat lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel IV.2. berikut ini :

Tabel IV.2. Jarak dan Waktu tempuh dari Kecamatan ke Ibu Kota Aceh Singkil Keadaan Desember Tahun 2008

No	Kecamatan	Jarak ke Ibukota Kabupaten (Km)	Waktu Tempuh (Menit)
1	2	3	4
1	Pulau Banyak	26 Mil Laut	180
2	Singkil	0	0
3	Kuala Baru	18	20
4	Singkil Utara	10	15
5	Gunung Meriah	40	60
6	Simpang Kanan	49	67
7	Danau Paris	83	90
8	Suro	64	80
9	Kota Baharu	80	88
10	Singkohor	73	71

Sumber : BPS dengan BAPPEDA Kab. Aceh Singkil, 2008

Jumlah Penduduk kabupaten Aceh Singkil berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Aceh Singkil pada tahun 2008 sebanyak 97.057 jiwa, yang terdiri dari laki-laki sebanyak 49.069

jiwa dan perempuan sebanyak 47.988 jiwa. Jumlah penduduk berdasarkan wilayah kecamatan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel IV.3. Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk Keadaan Desember Tahun 2008

No	Kecamatan	Jenis Kelamin (Jiwa)		Jumlah (Jiwa)	Sex Ratio
		Laki-laki	Peempuan		
1	2	3	4	5	6
1	Pulau Banyak	3.230	3.055	6.258	104,84
2	Singkil	8.066	8.078	16.144	99,85
3	Singkil Utara	4.031	3.935	7.966	102,43
4	Simpang Kanan	6.684	6.672	13.356	100,17
5	Gunung Meriah	14.354	13.892	28.246	103,32
6	Danau Paris	2.868	2.714	5.582	105,67
7	Suro	3.804	3.675	7.479	103,51
8	Singkohor	2.464	2.382	4.846	103,44
9	Kota Baharu	2.452	2.436	4.888	100,65
10	Kuala Baru	1.143	1.142	2.292	99,47
JUMLAH		49.069	47.988	97.057	102,81

Sumber : BPS dengan BAPPEDA Kab. Aceh Singkil, 2008

4. Kondisi Perekonomian Daerah

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Aceh Singkil pada tahun 2008 Kabupaten Aceh Singkil memiliki luas 2.187 Km² yang wilayahnya terdiri dari daratan dan lautan. Wilayah daratan terdiri dari rawa-rawa, dataran rendah, dan perbukitan.

Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Aceh Singkil cukup menggembirakan sejak tahun 1999 sampai dengan tahun 2007 terus meningkat dengan pertumbuhan rata-rata 3,19%. Antara tahun 2006 – 2007 terjadi peningkatan pendapatan per kapita sebesar 2,41% pada harga berlaku dan peningkatan sebesar 3,62% pada harga konstan.

Struktur ekonomi suatu daerah mencerminkan maju tidaknya kehidupan masyarakat dan mampu tidaknya suatu daerah melaksanakan program-program

pembangunannya. Selain itu struktur ekonomi juga memberikan gambaran tentang potensi daerah yang dimilikinya dan kontribusi sektoral dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) daerah yang bersangkutan. Berdasarkan distribusi persentase PDRB Kabupaten Aceh Singkil menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan Tahun 2007 menunjukkan bahwa struktur perekonomian masyarakat di Kabupaten Aceh Singkil masih didominasi oleh sektor pertanian, diikuti oleh sektor perdagangan, hotel dan restoran. Jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV.4. berikut ini :

Tabel IV.4. Distribusi Persentase PDRB Kabupaten Aceh Singkil Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Konstan Tahun 2000 – 2007.

No	Lapangan Usaha	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Pertanian	52,00	52,97	51,78	50,91	50,32	50,17	49,77	50,02
2	Pertambangan dan Penggalian	1,42	1,43	1,40	1,39	1,38	1,37	1,37	1,40
3	Industri Pengolahan	2,61	2,62	2,65	2,65	2,65	2,64	2,59	2,60
4	Listrik Dan Air Minum	0,22	0,22	0,28	0,30	0,30	0,30	0,29	0,29
5	Bangunan/Konstruksi	11,85	11,87	11,85	12,09	12,00	11,94	12,00	12,03
6	Perdagangan, Hotel dan Restoran	21,81	21,66	21,85	22,27	22,01	22,65	22,84	22,85
7	Pengangkutan dan Komunikasi	4,87	4,98	5,05	5,27	5,45	5,64	5,80	5,56
8	Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	1,28	1,34	1,28	1,29	1,50	1,33	1,32	1,34
9	Jasa – Jasa	3,93	3,92	3,87	3,85	3,89	3,97	4,00	4,02
	JUMLAH	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS dengan BAPPEDA Kab. Aceh Singkil, 2008

5. Kondisi Pemerintahan Dan Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil

5.1. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil

Visi Kabupaten Aceh Singkil yang terdapat dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Aceh Singkil tahun 2008 – 2012 adalah Terwujudnya Masyarakat Aceh Singkil Yang Bermartabat, Makmur, Adil dan Sejahtera Berdasarkan Nilai – Nilai Islam. Guna mewujudkan Visi Daerah tersebut maka ditetapkan Misi yang harus dilaksanakan, yaitu :

- a. Meningkatkan pelaksanaan syariat islam sebagai pilar utama dalam kehidupan bermasyarakat;
- b. Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
- c. Membangun perekonomian rakyat untuk terciptanya perekonomian daerah yang tangguh guna terwujudnya masyarakat sejahtera;
- d. Mewujudkan sistem pendidikan daerah yang kuat dan islami dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tangguh dan, handal dan kompetitif;
- e. Meningkatkan kemakmuran melalui pembangunan daerah diberbagai bidang dalam rangka mengentaskan kemiskinan;
- f. Meaktualisasi nilai adat istiadat pluralistik Aceh Singkil dalam kehidupan bermasyarakat yang berbudaya dan multidimensional yang mampu menepis nilai negatif dalam proses globalisasi sebagai perekat kesatuan bangsa;

- g. Membangun kerja sama dalam berbagai bidang dengan segala pihak yang saling menguntungkan guna percepatan pembangunan daerah dan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi;
- h. Menerapkan pengelolaan APBD yang berbasis *Good Governance* dengan hasil nyata (*out come*) yang berpihak kepada kepentingan dan kesejahteraan rakyat.

5.2. Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

Seiring dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi maka pada tahun 2009 Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil bersama-sama dengan DPRK Aceh Singkil telah berupaya melakukan penataan perangkat daerah. Penataan perangkat daerah tersebut merupakan pembentukan perangkat daerah yang baru maupun penyempurnaan perangkat daerah yang telah ada dimana keseluruhan penataan tersebut dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil.

Tabel IV.5. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

No	Nama	Asisten	Bagian	Sub Bagian
1	2	3	4	5
1.	Sekretariat Daerah	1. Asisten Pemerintahan	1. Bagian Pemerintahan	1. Sub Bagian Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah 2. Sub Bagian Pemerintahan Mukim, Kampung dan Penataan Perangkat Daerah 3. Sub Bagian

Tabel IV.5. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

			2. Bagian Hukum dan HAM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan 2. Sub Bagian Bantuan Hukum dan PPNS 3. Sub Bagian Doksos Hukum dan HAM
		2. Asisten Ekonomi dan Pembangunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Perekonomian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Produksi dan Investasi 2. Sub Bagian Sumber Daya dan Potensi Daerah 3. Sub Bagian Promosi
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagian Administrasi Pembangunan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Penyusunan Program 2. Sub Bagian Administrasi Pembangunan, Sarana dan Prasarana 3. Sub Bagian Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Bagian Kesejahteraan Masyarakat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat 2. Sub Bagian Penanggulangan Musibah dan Bencana 3. Sub Bagian Keistimewaan Aceh
		3. Asisten Administrasi Umum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan 2. Sub Bagian Kepegawaian 3. Sub Bagian Tatalaksana, AKIP dan Perpustakaan
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagian Umum 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Tata Usaha 2. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga 3. Sub Bagian Administrasi Keuangan
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Bagian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Humas

Tabel IV.5. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

			Humas dan Protokoler	2. Sub Bagian Protokoler 3. Sub Bagian Sistem Informasi Manajemen
2.	Sekretariat DPRK	-	1. Bagian Umum	1. Sub Bagian Tata Usaha 2. Sub Bagian Urusan Dalam
			2. Bagian Persidangan dan Risalah	1. Sub Bagian Persidangan 2. Sub Bagian Risalah
			3. Bagian Keuangan	1. Sub Bagian Anggaran 2. Sub Bagian Perbendaharaan

Sumber : Qanun Nomor 2 tahun 2008

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Singkil Nomor 2 tahun 2008 Sekretariat Daerah merupakan unsur staf yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sekretariat daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada organisasi Sekretariat Daerah juga terdapat Staf Ahli yang nomenklatur, tugas dan fungsinya ditetapkan oleh Bupati di luar tugas dan fungsi perangkat daerah. Sedangkan Sekretariat DPRK merupakan unsur pelayanan terhadap DPRDK. Sekretariat DPRK mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli

yang diperlukan oleh DPRK sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dengan terlebih dahulu meminta pertimbangan pimpinan DPRK. Dalam melaksanakan tugas tugas dan kewajibannya Sekretariat DPRK menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRK;
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRK;
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRK; dan
- d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRK;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Selanjutnya pada organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRK terdapat Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Kelompok Jabatan Fungsional tersebut terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja dan jenisnya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian yang berhubungan dengan jabatan fungsional di lingkungan PNS pusat dan daerah.

Tabel IV.6. Susunan Organisasi Inspektorat dan Bapeda dan BKPP Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

No.	Nama	Sekretariat	Inspektur/ Kepala Bidang	Seksi/Kepala Sub Bidang
1	2	3	4	5
1.	Inspektorat Daerah	1. Sub Bagian Perencanaan 2. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan 3. Sub Bagian	1. Inspektur Pembantu Wilayah I	1. Seksi Pemerintah Bidang Pembangunan 2. Seksi Pemerintah Bidang Pemerintahan 3. Seksi Pemerintah Bidang Kemasyarakatan

Tabel IV.6. Susunan Organisasi Inspektorat dan Bapeda dan BKPP Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

		Administrasi		
			2. Inspektur Pembantu Wilayah II	1. Seksi Pemerintah Bidang Pembangunan 2. Seksi Pemerintah Bidang Pemerintahan 3. Seksi Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
			3. Inspektur Pembantu Wilayah III	1. Seksi Pemerintah Bidang Pembangunan 2. Seksi Pemerintah Bidang Pemerintahan 3. Seksi Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
			4. Inspektur Pembantu Wilayah IV	1. Seksi Pemerintah Bidang Pembangunan 2. Seksi Pemerintah Bidang Pemerintahan 3. Seksi Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
2.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	1. Sub Bagian Penyusunan Program 2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan 3. Sub Bagian Keuangan	1. Bidang Penelitian, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan 2. Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi 3. Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana	1. Sub Bidang Penelitian, dan Pengembangan Sistem Perencanaan 2. Sub Bidang Data, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan 1. Sub Bidang Pertanian, Dunia Usaha dan Koperasi 2. Sub Bidang Pertambangan dan Energi, Industri dan Perdagangan 1. Sub Bidang Perhubungan, Parawisata, Seni dan Budaya 2. Sub Bidang Permukiman, Pengembangan Wilayah, Sumber Daya Alam dan Lingkungan
			4. Bidang	1. Sub Bidang Agama,

Tabel IV.6. Susunan Organisasi Inspektorat dan Bappeda dan BKPP Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

			Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Keistimewaan Aceh	Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial 2. Sub Bidang Transmigrasi dan Keluarga Sejahtera
3.	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)	1. Kasubag umum 2. Kasubag Kepegawaian dan tata laksana 3. Kasubag keuangan	1. Bidang Program dan pelaporan 2. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Penggajian 4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1. Kasubid data dan penyusunan Program 2. Kasubid Pemantauan dan Pelaporan 1. Kasubid Formasi dan Rekrutmen 2. Kasubid pengembangan Sumberdaya kepegawaian 1. Kasubid Mutasi 2. Kasubid Kepangkatan dan Penggajian 1. Kasubid diklat penjenjangan 2. Kasubid diklat teknis Fungsional

Sumber : Qanun Nomor 3 Tahun 2008

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugasnya dinas daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan Lembaga teknis daerah merupakan unsur pendukung tugas Bupati. Lembaga teknis daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Dalam melaksanakan tugasnya lembaga teknis daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada organisasi Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah yang berbentuk Badan masing-masing terdapat Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).

Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi :

- a. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- c. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;

- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Pada Organisasi Dinas Daerah, Lembaga teknis Daerah dan Kecamatan terdapat Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan yang terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

Jumlah dinas dan Lembaga teknis daerah Kabupaten Aceh Singkil dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel IV.7. Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2008

Dinas Daerah		Lembaga Teknis Daerah	
No.		No.	
1	2	1	2
1.	Dinas Syariat Islam	1.	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
2.	Dinas Kesehatan	2.	Badan Pemberdayaan Masyarakat
3.	Dinas Kelautan dan Perikanan	3.	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
4.	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4.	Badan Pengendalian Dampak Lingkungan, Pertamanan dan Kebersihan
5.	Dinas Pendidikan	5.	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Sejahtera
6.	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga	6.	Badan Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan
7.	Dinas Perhubungan dan Informatika	7.	Badan Perencana Pembangunan
8.	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	8.	Rumah Sakit Umum Daerah
9.	Dinas Pekerjaan Umum		
10.	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM		
11.	Dinas Pertanian Tanaman Pangan		
12.	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan		
13.	Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah		
14.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil		

Sumber : Qanun Nomor 3 tahun 2008

Di dalam suatu organisasi, manusia adalah modal atau asset, manusialah yang melakukan semua aktivitas dan menggerakkan organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan. Untuk mendukung upaya organisasi perangkat daerah Kabupaten Aceh Singkil dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil tentunya juga diperlukan ketersediaan sumber daya aparatur baik secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitas jumlah PNSD sampai pada tahun 2009 dapat dilihat pada tabel IV.8. berikut:

**Tabel IV.8. Data Jumlah PNS dalam Kabupaten
Aceh Singkil Tahun 2009**

No	UNIT KERJA	PNSD GOL				PNS PUSAT GOL				Jumlah
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Sekretariat Daerah	-	36	29	15	-	-	-	-	81
2	Sekretariat Dewan	-	11	6	2	-	-	-	-	19
3	Inspektorat	-	5	11	5	-	-	-	-	21
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	-	11	12	2	-	-	-	-	25
5	Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat	-	6	4	2	-	-	-	-	12
6	Badan Pemberdayaan Masyarakat	-	9	12	3	-	-	-	-	25
7	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	-	11	12	2	-	-	-	-	25
8	Badan Pengendalian Dampak Lingkungan, Pertamanan dan Kebersihan	-	3	10	2	-	-	-	-	15
9	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Sejahtera	-	8	8	2	-	-	-	-	18
10	Dinas Syariat Islam	-	6	12	2	-	-	-	-	20
11	Dinas Kesehatan	-	283	56	4	-	-	6	-	349
12	Dinas Kelautan dan Perikanan	-	8	10	2	-	-	-	-	20
13	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	-	2	5	2	-	-	-	-	9
14	Dinas Pendidikan	3	476	538	88	-	-	-	-	1107
15	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga	-	14	6	6	-	-	-	-	26

**Tabel IV.8. Data Jumlah PNS dalam Kabupaten
Aceh Singkil Tahun 2009**

16	Dinas Perhubungan dan Informatika	1	24	12	1	-	-	-	-	38
17	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	1	35	17	2	-	-	4	-	59
18	Dinas Pekerjaan Umum	1	42	32	1	-	-	-	-	77
19	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM	-	19	9	3	-	-	-	-	31
20	Dinas Pertanian Tanaman Pangan	-	13	15	2	-	-	-	-	30
21	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan	-	9	15	3	-	-	-	-	27
22	Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah	1	34	18	2	-	-	-	-	56
23	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	-	5	5	3	-	-	-	-	13
24	Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan	-	30	18	1	-	-	-	-	49
25	Kantor Arsip dan Perpustakaan	-	2	2	1	-	-	-	-	5
26	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Wilayatul Hisbah dan Pemadam Kebakaran	-	6	11	1	-	-	-	-	18
27	Rumah Sakit Umum Daerah	-	44	17	1	-	-	-	-	62
28	Kantor P2TSP	-	3	2	1	-	-	-	-	6
29	Sekretariat KPU	-	4	5	-	-	-	-	-	9
30	PDAM Tirta Singkil	1	6	2	1	-	-	-	-	10
31	Setcam Singkil	1	8	3	1	-	-	-	-	13
32	Setcam Singkil Utara	1	4	3	-	-	-	-	-	8
33	Setcam Pulau Banyak	-	4	5	-	-	-	-	-	9
34	Setcam Gunung Meriah	-	12	8	1	-	-	-	-	21
35	Setcam Simpang Kanan	1	5	7	-	-	-	-	-	13
36	Setcam Danau Paris	-	4	3	-	-	-	-	-	7
37	Setcam Suro	-	6	3	-	-	-	-	-	9
38	Setcam Singkohor	1	6	1	-	-	-	-	-	8
39	Setcam Kota Baharu	-	3	3	-	-	-	-	-	6
40	Setcam Kuala Baru	-	2	1	-	-	-	-	-	3
JUMLAH		12	1155	1009	261	-	-	10	-	2447

Sumber : BKPP Kabupaten Aceh Singkil, 2008

B. Analisis Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap PP No. 12 Tahun 2002 Di Lingkungan Kabupaten Aceh Singkil

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi. Sumbledaya aparatur di Kabupaten Aceh Singkil dapat dilihat pada table IV.10 dimana menunjukkan bahwa 1.155 (45,3 %) PNS di kabupaten Aceh Singkil adalah golongan II dan kemudian diikuti golongan III 1.019 (39,90%), golongan IV sebesar 261 (10,20%) dan golongan I sebesar 12 (0,470%) dari jumlah tersebut sudah termasuk PNS yang menduduki jabatan fungsional.

Untuk mengetahui profil responden dalam penelitian ini, maka akan ditampilkan distribusi Frekwensi dari setiap karakteristik responden yang meliputi Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja.:

1.1. Jenis kelamin

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 Ayat (1) Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara substantif tidak ada perbedaan hak kerja antara laki-laki dan perempuan. Namun secara sosiologis terdapat perbedaan peranan laki-laki dan perempuan hal ini disebabkan kondisi social dan kesempatan kerja laki-laki dan perempuan dalam mengakses sumberdaya ekonomi termasuk peluang kerja di PNS.

Gambaran umum PNS di Kabupaten Aceh Singkil yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada table IV.9 berikut ini:

Tabel IV.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	a. Laki – Laki	50	52.08%
2.	b. Perempuan	46	47.92%
Jumlah		96	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2009

Berdasarkan table IV.11 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin: laki-laki 50 orang (52,08%) dan perempuan 46 orang (47,92%), dimana jumlah pekerja lebih didominasi oleh laki-laki, hal ini disebabkan karena kesempatan dan peluang untuk meningkatkan sumberdaya aparatur lebih diutamakan pihak laki-laki.

1.2.Usia

Usia merupakan tingkat kesiapan fisik dan kematangan psikologi seseorang dalam menghadapi tantangan dan cobaan. Gambaran umum Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Aceh Singkil yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan usia terlihat pada table IV.10 berikut ini:

Tabel IV.10. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase
1.	a. 21-30 tahun	16	16.67%
2.	b. 31-40 tahun	56	58.33%
3.	c. > 40 tahun	24	25.00%
Jumlah		96	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2009

Dari tabel IV.10 diatas bahwa tingkat responden yang dominan berdasarkan usia 31-40 tahun 56 orang (58,33%) di ikuti usia 40 tahun keatas 24 orang (25,00%) dan usia 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang (16,67%).

1.3.Pendidikan

Pendidikan menggambarkan tingkat wawasan, pengetahuan, pengalaman seseorang yang dimilikinya. Wawasan, pengetahuan, pengalaman akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang dalam hal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table IV.13. berikut ini:

Tabel IV.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persen
1.	a. D3	13	13.54%
2.	b. S-1	61	63.54%
3.	c. S-2	22	22.91%
Jumlah		96	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2009

Dilihat dari karasteriktik latar belakang pendidikan, Pegawai Negeri Sipil yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh PNS yang memiliki latar belakang pendidikan S.1 yaitu sebanyak 61 orang (63,54%), kemudian diikuti oleh PNS yang memiliki latarbelakang pendidikan S.2 sebanyak

22 orang (22,91%) dan PNS yang latar belakang pendidikan D.3 sebanyak 13 orang (13,54%).

1.4.Masa Dinas/Masa Kerja

Masa Dinas/masa kerja adalah lamanya Pegawai negeri Sipil dalam bertugas sejak diangkat menjadi PNS. Lamanya masa Dinas/masa kerja akan mempengaruhi tingkat pengalaman kerja dan pola kerja seseorang. Gambaran umum Masa dinas/masa kerja PNS yang menjadi responden dalam penelitian ini terlihat pada table IV.12 dibawah ini:

Tabel IV.12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Dinas / Masa kerja	Responden	Persentase
1.	a. 1 -10 tahun	13	13.54%
2.	b. 11 – 20 tahun	29	30.21%
3.	c. 21-30 tahun	36	37.50%
4.	d. > 30 tahun	18	18.75%
Jumlah		96	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2009

Dilihat dari karakteristik masa dinas/masa kerja, Pegawai Negeri Sipil yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh PNS yang memiliki masa dinas/masa kerja antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 36 orang (37,50%), kemudian diikuti PNS yang memiliki masa dinas/masa kerja diantara 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 29 orang (30,21%), masa dinas/masa kerja 30 tahun sebanyak 18 orang (18,75%) dan yang memiliki masa dinas/masa kerja 1- 10 tahun sebanyak 13 orang (13,54%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh PNS kaum laki-laki yang berusia diantara 31 –40 tahun yang memiliki latar belakang pendidikan S.1. dan telah bekerja diantara 21 – 30 tahun.

C. Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui penilaian responden atas masing-masing item pertanyaan, maka semua jawaban yang diberikan responden dideskripsikan. Kemudian dicari rata-ratanya dengan cara membagi total skor dengan jumlah responden. Kemudian rata-rata skor tersebut diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai 0 – 0,99 : Sangat Kurang
2. Nilai 1 – 1,99 : Kurang
3. Nilai 2 – 2,99 : Cukup
4. Nilai 3 – 3,99 : Baik
5. Nilai 4 – 5 : Sangat Baik

1. Persepsi Pegawai Negeri Sipil (Variabel X)

Persepsi Pegawai Negeri Sipil atau variabel X merupakan variabel bebas yang terdiri dari lima dimensi yaitu: sensasi, atensi, ekspektasi, motivasi dan memori. Pengukuran untuk variabel persepsi dianalisis melalui penjabaran dimensi ke dalam indikator yang selanjutnya dituangkan ke dalam butir-butir pertanyaan. Adapun jumlah pertanyaan untuk variabel persepsi Pegawai Negeri Sipil adalah 20 butir pertanyaan yang sifatnya tertutup dengan disertai 5 alternatif atau kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap paling sesuai oleh responden.

Hasil pengolahan data yang diperoleh selanjutnya dideskripsikan per indikator dan per dimensi, sehingga diketahui kecenderungan responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah kabupaten Aceh Singkil mengenai persepsinya dalam hal kenaikan pangkat.

1.1 Dimensi Sensasi

Untuk mengukur setiap indikator pada dimensi sensasi serta mengukur dimensi sensasi itu sendiri dilakukan tabulasi perolehan jawaban dari setiap responden yang sebelumnya telah diberi bobot. Dimensi sensasi dijabarkan ke dalam 4 butir pertanyaan yaitu kesiapan sarana dan prasarana bagi Pengelola kepegawaian, situasi dan kondisi kenaikan pangkat, sosialisasi tentang kenaikan pangkat dan pengakuan terhadap kenaikan pangkat. Adapun hasil tabulasi dimensi sensasi, sebagaimana tabel IV.13 di bawah ini:

Tabel .IV.13
Jawaban Responden terhadap Dimensi Sensasi

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
1	Kelengkapan sarana dan prasarana untuk kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kabupaten Aceh Singkil belum memadai	5	9	17,11	45	Cukup 263
		4	12	18,25	48	
		3	36	41,06	108	
		2	23	17,49	46	
		1	16	6,08	16	
2	Setiap ada permasalahan usul kenaikan pangkat PNS apakah pimpinan selalu menanggapi dalam hal tersebut.	5	4	7,49	20	Cukup 267
		4	17	25,47	68	
		3	35	39,33	105	
		2	34	25,47	68	
		1	6	2,225	6	
3	Sosialisasi ketentuan/peraturan tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil belum terlaksanakan dengan baik di Kab. Aceh Singkil.	5	5	9,40	25	Cukup 266
		4	12	18,05	48	
		3	45	50,75	135	
		2	24	18,05	48	
		1	10	3,75	10	
4	Usul dan kelengkapan bahan Administrasi kenaikan pangkat	5	4	7,81	20	Cukup 256
		4	26	40,62	104	
		3	13	15,23	39	

Tabel .IV.13
Jawaban Responden terhadap Dimensi Sensasi

Administrasi kenaikan pangkat telah sesuai dengan aturan yang berlaku	2	40	31,25	80	
	1	13	5,08	13	
JUMLAH	15	96	100	1052	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 13 tersebut di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan Sensasi yaitu terdiri dari empat pertanyaan, sarana dan prasarana, tanggapan pimpinan mengenai kenaikan pangkat, sosialisasi, usul kelengkapan telah sesuai dengan ketentuan.

Untuk pertanyaan sarana dan prasaran 9 orang menyatakan sangat baik, 12 orang menyatakan baik, 36 orang menyatakan cukup, 23 orang menyatakan kurang dan 16 orang menyatakan sangat kurang. Berdasarkan hasil rata-rata dari pertanyaan sarana dan prasarana sebesar 2,78 dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan tersebut cukup atau sedang dengan kondisi SKPD dalam Pemerintah kabupaten Aceh Singkil yaitu kelengkapan sarana dan prasarana dalam usul kenaikan pangkat.

Untuk pertanyaan tanggapan tentang aturan kenaikan pangkat, 4 orang menyatakan sangat baik, 17 orang menyatakan baik, 35 orang menyatakan cukup atau sedang, 34 orang menyatakan kurang dan orang menyatakan sangat kurang. Berdasarkan hasil rata-rata dari pertanyaan tanggapan pimpinan sebesar 2,73 dapat diketahui bahwa pertanyaan tersebut cukup atau sedang dengan situasi dan kondisi dari pada pimpinan dalam hal masalah kenaikan pangkat.

Untuk pertanyaan Sosialisasi peraturan kenaikan pangkat 5 orang menyatakan sangat baik, 12 orang menyatakan baik, 45 orang menyatakan cukup

atau sedang, 24 orang menyatakan kurang dan 10 orang menyatakan sangat kurang. Berdasarkan hasil rata-rata dari pertanyaan terhadap sosialisasi peraturan kenaikan pangkat 2,73 dapat diketahui bahwa pertanyaan tersebut cukup atau sedang dengan situasi dan kondisi dari pada pimpinan dalam hal masalah kenaikan pangkat.

Sedangkan untuk pertanyaan kelengkapan persyaratan usul kenaikan pangkat yaitu 4 orang menyatakan sangat baik, 26 orang menyatakan baik, 13 orang menyatakan cukup atau sedang, 40 orang menyatakan kurang dan 13 orang menyatakan sangat kurang. Berdasarkan hasil rata-rata dari pertanyaan terhadap kelengkapan persyaratan kenaikan pangkat 2,70 dapat diketahui bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini menyatakan kurang mengetahui tentang persyaratan usul kenaikan pangkat.

1.2 Dimensi Atensi

Untuk menilai dimensi atensi atau perhatian, dilakukan melalui empat indikator yang dijabarkan ke dalam pertanyaan yaitu aktivitas dalam proses mempersiapkan kenaikan pangkat, jenjang pangkat, kesiapan menjadi pejabat pengelola kenaikan pangkat dengan nomor pertanyaan 5 sampai dengan nomor 8. Berdasarkan penelitian diperoleh data atas jawaban responden sebagaimana rekapitulasi distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel.IV. 14
Jawaban Responden terhadap Dimensi Atensi

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
5	Aktivitas pegawai dan SKPD yang berwenang dalam mempersiapkan kenaikan pangkat PNS di Kabupaten Aceh Singkil belum memadai	5	3	5,47	15	Cukup 274
		4	17	24,81	68	
		3	39	42,70	117	
		2	34	24,81	68	
		1	6	2,19	6	
6	Intensitas perolehan angka kredit jabatan fungsional berdasarkan peraturan yang berlaku sudah terlaksana dengan baik	5	5	9,50	25	cukup 263
		4	12	18,25	48	
		3	42	47,91	126	
		2	27	20,53	54	
		1	10	3,80	10	
7	Kesiapan PNS dalam usul kenaikan pangkat berdasarkan jabatan fungsional dan struktural belum terlaksana dengan baik	5	9	16,01	45	cukup 281
		4	18	25,62	72	
		3	33	35,23	99	
		2	29	20,64	58	
		1	7	2,49	7	
8	Kesiapan untuk tidak naik pangkat bila angka kredit tidak memenuhi persyaratan dalam jabatan fungsional dan kenaikan pangkat Struktural harus disesuaikan dengan aturan yang berlaku	5	6	11,53	30	cukup 260
		4	17	26,15	68	
		3	29	33,46	87	
		2	31	23,85	62	
		1	13	5,00	13	
JUMLAH		15	96	100	1078	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan distribusi jawaban responden , sebagaimana tabel 14 bahwa untuk indikator gerakan yang dijabarkan ke dalam butir pertanyaan berupa aktivitas PNS dalam mempersiapkan kenaikan pangkat sebanyak 3 orang mengatakan sangat baik, 17 orang mengatakan baik, 39 orang mengatakan Cukup atau sedang, 34 mengatakan kurang baik dan 6 orang mengatakan sangat kurang

dari 96 orang responden . Berdasarkan hasil rata-rata dari pertanyaan terhadap aktivitas PNS dalam kenaikan pangkat 2,70 dapat diketahui bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini menyatakan kurang mengetahui tentang aktivitas PNS yang mengelola usul kenaikan pangkat.

Indikator intensitas yang dijabarkan dalam butir pertanyaan berupa kemungkinan perolehan berdasarkan ketentuan yang berlaku adalah cukup atau sedang dengan skor 47,91% Ini menunjukkan pendapat responden bahwa intensitas kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan yang berlaku adalah cukup atau sedang.

Indikator kebaruan yang dijabarkan dalam pertanyaan mengenai kesiapan menjadi pejabat usul kenaikan pangkat adalah cukup atau sedang dengan skor 35,23 %. Selanjutnya untuk indikator perulangan yang dijabarkan kedalam pertanyaan kesiapan pegawai untuk tidak naik pangkat apabila tidak memenuhi persyaratan memperoleh skor 33,46% dengan kategori cukup atau sedang.

Secara kumulatif perolehan skor untuk dimensi atensi adalah sebesar 220,75 yaitu berada diantara 200 dan 299 dengan kategori cukup atau sedang hal ini menunjukkan pendapat responden mengenai dimensi atensi terhadap kenaikan pangkat adalah cukup atau sedang.

1.3 Dimensi Motivasi

Untuk menilai dimensi motivasi dijabarkan melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis kebutuhan sosial , kebutuhan prestise atau penghargaan dan kebutuhan mengaktualisasi diri sebagaimana tabel 15 berikut :

Tabel .IV.15
Jawaban responden terhadap Dimensi Motivasi

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
9	Senang apabila kenaikan pangkat tepat pada waktunya	5	5	9,84	25	Cukup 254
		4	12	18,89	48	
		3	41	48,42	123	
		2	24	18,89	48	
		1	10	3,93	10	
10	Dengan kenaikan pangkat akan menambah penghasilan	5	4	7,78	20	Cukup 257
		4	26	40,47	104	
		3	14	16,34	42	
		2	39	30,35	78	
		1	13	5,05	13	
11	Dengan kenaikan pangkat akan meningkatkan gaji dan tunjangan jabatan	5	9	17,79	45	Cukup 253
		4	16	25,29	64	
		3	39	34,39	87	
		2	25	19,76	50	
		1	7	2,77	7	
12	Dengan kenaikan pangkat akan menambah semangat kerja Pegawai	5	6	10,75	30	Cukup 279
		4	13	18,63	52	
		3	40	43,01	120	
		2	30	21,50	60	
		1	17	6,09	17	
13	Dengan kenaikan pangkat akan dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi	5	7	13,05	35	Cukup 268
		4	19	28,36	76	
		3	31	34,70	93	
		2	24	17,91	48	
		1	16	5,97	16	
JUMLAH		15	96	100	1.311	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 12 tersebut, menunjukkan pendapat responden bahwa kepangkatan yang telah ditetapkan dalam peraturan, adalah cukup yaitu dengan skor 254. Untuk jaminan atau kepastian karier melalui pengelola dibidang kenaikan pangkat dan penghargaan terhadap pengelola kepegawaian responden rata-rata berpendapat juga cukup yaitu dengan skor yaitu 257.

Selanjutnya untuk indikator kebutuhan sosial yang dijabarkan ke dalam pertanyaan hubungan dengan pejabat atau pihak lain di luar bidang kepegawaian, rata-rata responden berpendapat cukup dengan skor 253. Sedangkan untuk indikator kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dengan pertanyaan bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, rata-rata responden berpendapat baik dengan skor 279 dan 268.

Dengan demikian untuk dimensi motivasi rata-rata responden berpendapat cukup atau sedang dengan skor kumulatif 262,20.

1.4 Dimensi Ekspektasi atau Pengharapan

Penilaian dimensi ekspektasi atau pengharapan dijabarkan melalui empat pertanyaan yaitu harapan, pola karier dalam jabatan fungsional dan struktural, dan kesempatan diangkat dalam jabatan struktural yang tertuang dalam pertanyaan nomor 14 sampai dengan nomor 17 sebagaimana tabel 16 berikut.

Tabel .IV.16
Jawaban Responden terhadap Dimensi Ekspektasi

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
14	Kenaikan pangkat telah sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku	5	10	17,54	50	Cukup 285
		4	16	22,45	64	
		3	38	40,00	114	
		2	25	17,54	50	
		1	7	2,45	7	
15	Pimpinan sangat memperhatikan terhadap kenaikan pangkat pegawainya	5	6	12,09	30	Cukup 248
		4	14	22,58	56	
		3	27	20,56	81	
		2	32	23,00	64	
		1	17	6,85	17	
16	Pimpinan sangat mendukung terhadap kentingan-kepentingan dalam usul kenaikan pangkat dan peningkatan karier pegawainya	5	4	7,63	20	Cukup 262
		4	19	29,01	76	
		3	34	39,69	104	
		2	23	17,55	46	
		1	16	6,11	16	
17	Penghargaan pimpinan terhadap kerja-kerja ekstra yang dilakukan akan meningkatkan karier pegawai	5	13	23,88	65	Cukup 272
		4	18	26,47	72	
		3	15	16,54	45	
		2	40	29,42	80	
		1	10	3,67	10	
JUMLAH		15	96	100	1.067	

Sumber : Pengolahan Data primer

Berdasarkan tabel 12 tersebut, menunjukkan pendapat responden bahwa pengharapan untuk kenaikan pangkat yang telah ditetapkan dalam peraturan, adalah cukup yaitu dengan skor 285. Untuk Harapan perhatian pimpinan atau

kepastian karier melalui pengelola dibidang kenaikan pangkat dan penghargaan terhadap pengelola kepegawaian responden rata-rata berpendapat juga cukup yaitu dengan skor yaitu 248.

Selanjutnya untuk indikator kebutuhan sosial yang dijabarkan ke dalam pertanyaan hubungan dengan pejabat atau pihak lain di luar bidang kepegawaian, rata-rata responden berpendapat cukup dengan skor 262. Sedangkan untuk indikator kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dengan pertanyaan bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, rata-rata responden berpendapat baik dengan skor 272.

Dengan demikian untuk dimensi motivasi rata-rata responden berpendapat cukup atau sedang dengan skor kumulatif 26,75.

1.5 Dimensi Memori

Dimensi memori dijabarkan ke dalam 3 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan sebagai berikut :

Tabel.IV. 17
Jawaban Responden terhadap Dimensi Memori

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
18	Pemahaman terhadap jenis, prosedur, tatacara dalam usul kenaikan pangkat regular dan pilihan telah sesuai dengan aturan	5	5	9,50	25	cukup 263
		4	11	16,73	44	
		3	44	50,19	132	
		2	26	19,77	52	
		1	10	3,80	10	
		4	18	25,80	72	
		3	32	34,40	96	
		2	29	20,79	58	

Tabel.IV. 17
Jawaban Responden terhadap Dimensi Memori

19	Upaya pengembangan karier melalui kenaikan pangkat regular dan pilihan telah sesuai dengan aturan yang berlaku	5	9	16,13	45	Cukup 279
		4	18	25,80	72	
		3	32	34,40	96	
		2	29	20,79	58	
		1	8	2,86	8	
20	Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan dalam usul kenaikan pangkat regular dan pilihan	5	6	11,15	30	Cukup 269
		4	17	25,27	68	
		3	30	33,45	90	
		2	30	22,30	60	
		1	13	4,83	13	
JUMLAH		15	96	100	811	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 17 tersebut di atas menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa mengenai pemahaman terhadap jenis dan tingkatan kerangka dengan skor sebesar 263, kategori cukup atau sedang dengan rincian 9,50% responden berpendapat sangat baik, 16,73% baik, 50,19% cukup, 19,77% mengatakan kurang dan 3,80% sangat kurang.

Jawaban responden atas upaya guna pengembangan karier dalam jabatan fungsional atau struktural diperoleh skor 279 dengan kategori cukup atau sedang. Hal ini ditunjukkan dengan 16,13% responden berpendapat sangat baik, 25,80% berpendapat baik, 34,40 % berpendapat cukup atau sedang, 20,70% kurang dan sangat kurang 2,86%.

Untuk butir-butir kegiatan/pekerjaan pada jabatan fungsional ataupun struktural, jawaban responden dengan skor 64. Responden berpendapat baik 8.3%, cukup 58.3 %, yang berpendapat kurang 25% dan sangat kurang sebesar 8.3 %.

Dengan demikian berdasarkan penilaian perindikator kemudian perdimensi, maka diperoleh keadaan variabel persepsi Pegawai Negeri Sipil adalah cukup dengan perolehan skor sebesar 5.319 dengan rata-rata skor setiap pertanyaan mengenai persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat 265,95.

2. Keadaan Variabel Kenaikan Pangkat

Untuk variable Y kenaikan pangkat ini terdiri dari 5 dimensi yaitu perlakuan yang adil, keperdulian para atasan, informasi berbagai peluang kenaikan pangkat, minat untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan dalam hal kenaikan pangkat.

Adapun jumlah pertanyaan untuk variabel Y ini adalah 19 butir yang sifatnya tertutup dengan disertai 5 alternatif atau kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap paling sesuai oleh responden.

Hasil pengolahan data yang diperoleh selanjutnya didiskripsikan perbutir pertanyaan untuk setiap dimensi, sehingga diperoleh kecenderungan responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mengenai Kenaikan pangkat Reguler dan pilihan.

2.1. Dimensi Perlakuan yang Adil

Dimensi perlakuan yang adil dijabarkan ke dalam 4 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel.IV. 18
Jawaban responden terhadap Dimensi Perlakuan yang adil

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
21	Penentuan formasi usul kenaikan pangkat telah sesuai dengan aturan yang berlaku	5	8	15,38	40	Cukup 260
		4	12	18,46	48	
		3	36	41,53	108	
		2	24	18,46	48	
		1	16	6,15	16	
22	Objektivitas dalam pertimbangan usul kenaikan pangkat disesuaikan dengan aturan yang berlaku	5	5	9,29	25	Cukup 269
		4	17	25,28	68	
		3	34	37,91	102	
		2	34	25,28	68	
		1	6	2,23	6	

Tabel.IV. 18
Jawaban responden terhadap Dimensi Perlakuan yang adil

23	Rasionalitas dalam pertimbangan formasi dan syarat usul kenaikan pangkat disesuaikan dengan aturan yang berlaku	5	6	11,45	30	Cukup 262
		4	11	16,79	44	
		3	40	45,80	120	
		2	29	22,13	58	
		1	10	3,81	10	
24	Dalam hal usul kenaikan pangkat pimpinan selalu terbuka untuk memberikan arahan sesuai dengan aturan yang berlaku	5	10	19,08	50	Cukup 262
		4	14	21,37	56	
		3	30	34,35	90	
		2	24	18,32	48	
		1	18	6,87	18	
JUMLAH		15	96	100	1.053	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 18 tersebut di atas menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa penentuan formasi kenaikan pangkat berdasarkan butir kegiatan yang terdapat pada peraturan yang berlaku adalah cukup dengan perolehan skor sebesar 260. Jawaban responden atas obyektivitas dalam usul kenaikan pangkat bagi setiap jabatan baik struktural maupun fungsional diperoleh skor 269 dengan katagori cukup. Sedangkan rasionalitas dalam pertimbangan formasi dan syarat usul kenaikan pangkat regular dan pilihan dengan skor 262 dan keterbukaan dalam usul kenaikan pangkat dengan skor 262. Untuk kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan diperoleh jawaban responden dengan skor 72. Responden berpendapat baik 25%, cukup 58,3 % dan yang berpendapat kurang dan sangat kurang masing-masing sebesar 8.3 %.

Berdasarkan perhitungan tiap-tiap butir pertanyaan yang dikumulatikan menjadi penilaian terhadap dimensi perlakuan yang adil diperoleh skor 263,25. hal ini menunjukkan pendapat Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mengenai dimensi perlakuan yang adil adalah rata-rata cukup atau sedang.

2.2 Dimensi Kepedulian Para Atasan

Dimensi kepedulian atasan dijabarkan ke dalam 3 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan sebagai berikut :

Tabel .IV.19
Jawaban Responden terhadap Dimensi Kepedulian Para Atasan

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
25	Perhatian terhadap potensi karier pegawai melalui pendidikan dan pelatihan belum memadai	5	5	9,54	25	Cukup 262
		4	12	18,32	48	
		3	41	49,95	123	
		2	28	21,37	56	
		1	10	3,81	10	
26	Perhatian terhadap kelemahan/kekurangan pegawai belum terlaksana dengan baik	5	9	16,07	45	Cukup 280
		4	17	24,29	68	
		3	34	36,42	102	
		2	29	20,71	58	
		1	7	2,50	7	
27	Evaluasi kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik	5	6	11,58	30	Cukup 259
		4	15	23,17	60	
		3	32	37,06	96	
		2	30	23,17	60	
		1	13	5,01	13	
JUMLAH		15	96	100	801	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 19 tersebut di atas menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa mengenai kesempatan memberikan pendidikan dan pelatihan maupun pemaparan sejenisnya dengan skor sebesar 262, kategori cukup dengan rincian 9,54% responden berpendapat sangat baik, 18,32% baik, 49,952% cukup dan 21,37% kurang dan sangat kurang 3,81%. Untuk perhatian terhadap kelebihan dan kekurangan pegawai dengan skor 280 yaitu sangat baik 16,07%, baik 24,29%, cukup atau sedang 36,42%, Kurang 20,71% dan sangat kurang 2,50%. Sedangkan untuk pertanyaan Evaluasi pekerjaan pegawai dengan skor 259. Berdasarkan perhitungan tiap-tiap butir pertanyaan yang dikumulatikan menjadi penilaian terhadap dimensi kepedulian para atasan langsung diperoleh skor 801 dengan rata-rata 267. Hal ini menunjukkan pendapat Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mengenai dimensi perlakuan yang adil adalah rata-rata cukup atau sedang.

2.3 Dimensi Informasi Berbagai Peluang Kenaikan Pangkat

Dimensi informasi berbagai peluang untuk kenaikan pangkat dijabarkan ke dalam 5 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan sebagai berikut :

Tabel.IV. 20

Jawaban responden terhadap Dimensi Informasi kenaikan pangkat

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
28	Informasi kenaikan pangkat diperoleh dari BKPP	5	4	7,19	20	Cukup 278
		4	12	17,26	48	
		3	50	53,96	150	
		2	30	21,58	60	
		1	-	-	-	

Tabel.IV. 20

Jawaban responden terhadap Dimensi Informasi kenaikan pangkat

29	Informasi kenaikan pangkat dari pimpinan unit kerja	5	3	5,36	15	Cukup 280
		4	24	34,29	96	
		3	31	33,21	93	
		2	38	27,14	76	
		1	-	-	-	
30	Informasi kenaikan pangkat dai Daftar Urut Kepangkatan (DUK)	5	10	16,72	50	Cukup 299
		4	16	21,40	64	
		3	45	45,15	135	
		2	25	16,72	50	
		1	-	-	-	
31	Informasi berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki, dan formasi yang tersedia	5	5	8,96	25	Cukup 279
		4	14	20,07	56	
		3	44	47,31	132	
		2	33	23,66	66	
		1	-	-	-	
32	Informasi berdasarkan peraturan kenaikan pangkat yang berlaku	5	7	11,67	35	Baik 300
		4	20	26,67	80	
		3	47	47,00	141	
		2	22	14,67	44	
		1	-	-	-	
JUMLAH		15	96	100	1.436	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 20 tersebut di atas menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa informasi peluang kenaikan pangkat berdasarkan informasi dari Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan kabupaten Aceh Singkil dengan perolehan skor sebesar 278 terdiri atas pernyataan sangat baik 7,19%, baik 17,26%, cukup atau sedang 53,96%, kurang 21,58%. Untuk Informasi dari pimpinan untuk kenaikan pangkat dengan skor 280, berdasarkan daftar urutan kepangkata skor 299, berdasarkan prestasi kerja dan formasi kenaikan pangkat skor 279 dan berdasarkan aturan kenaikan pangkat sesuai dengan aturan yang berlaku skor 300 dengan katagori baik. Berdasarkan perhitungan tiap-tiap butir pertanyaan yang dikumulatikan menjadi penilaian terhadap dimensi informasi berbagai peluang

kenaikan pangkat diperoleh skor 287. hal ini menunjukkan pendapat Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah kabupaten Aceh Singkil mengenai dimensi informasi berbagai peluang kenaikan pangkat adalah rata-rata cukup.

2.4 Dimensi Minat Untuk Kenaikan Pangkat

Dimensi minat untuk dipromosi dijabarkan kedalam 3 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan sebagai berikut :

Tabel IV.21
Jawaban responden terhadap Dimensi Minat untuk Kenaikan pangkat

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI			KATEGORI
		BOBOT	F	%	
33	Selalu memperhatikan berbagai peluang yang ada dalam peraturan	5	3	6,25	Cukup 240
		4	14	23,33	
		3	28	35,00	
		2	34	28,33	
		1	17	7,08	
34	Selalu berupaya untuk menyesuaikan usul kenaikan pangkat tepat waktu	5	5	9,88	Cukup 253
		4	13	20,55	
		3	34	41,11	
		2	28	22,13	
		1	16	6,32	
35	Selalu memperhatikan kelebihan dan kekurangan diri sendiri dan teman bekerja	5	11	20,00	Cukup 275
		4	18	26,18	
		3	16	17,45	
		2	41	29,82	
		1	10	3,64	
JUMLAH		15	96	100	768

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 21 tersebut di atas menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa minat untuk kenaikan pangkat adalah cukup, Jawaban responden atas perhatian

peluang untuk kenaikan pangkat dengan skor 240, Untuk pertanyaan selalu berupaya menyesuaikan tepat waktu usul kenaikan pangkat dengan skor 253 dan pertanyaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan teman dengan skor 275.

Berdasarkan perhitungan tiap-tiap butir pertanyaan yang dikumulatikan menjadi penilaian terhadap dimensi minat untuk kenaikan pangkat diperoleh skor 256. hal ini menunjukkan pedapat Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mengenai dimensi minat untuk kenaikan pangkat adalah rata-rata cukup atau sedang.

2.5 Dimensi Tingkat Kepuasan

Dimensi tingkat kepuasan dijabarkan kedalam 4 butir pertanyaan. Perolehan data berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan sebagai berikut :

Tabel IV. 22
Jawaban responden terhadap Dimensi Tingkat Kepuasan

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI BERDASARKAN BOBOT NILAI				KATEGORI
		BOBOT	F	%	F X B	
36	Posisi jabatan yang diperoleh sekarang telah sesuai dengan jenjang kepangkatan	5	-	-	-	Cukup 238
		4	10	16,81	40	
		3	39	49,16	117	
		2	34	28,57	68	
		1	13	5,46	13	
37	Penghasilan gaji yang diterima pada saat ini telah sesuai dengan kepangkatan dan jabatan	5	-	-	-	Cukup 231
		4	9	15,58	36	
		3	34	41,80	102	
		2	40	34,63	80	
		1	13	5,62	13	

Tabel.IV. 22
Jawaban responden terhadap Dimensi Tingkat Kepuasan

38	Hasil pekerjaan yang diperoleh pada saat ini belum memenuhi kebutuhan	5	-	-	-	Cukup 244
		4	14	22,95	56	
		3	36	44,26	108	
		2	36	29,51	72	
		1	8	3,28	8	
39	Karier dan prestasi kerja pada saat ini belum meningkat karena latarbelakang pendidikan, senioritas dan Daftar urutan kepangkatan	5	-	-	-	Kurang 234
		4	12	20,51	48	
		3	35	44,87	105	
		2	32	27,35	64	
		1	17	7,26	17	
JUMLAH		15	96	100	247	

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 22 tersebut di atas menunjukkan pendapat responden bahwa tanggapan pimpinan terhadap penyusunan rencana promosi pegawai dalam jabatan adalah cukup atau sedang dengan perolehan skor sebesar 238, yang ditunjukkan dengan 16,81% berpendapat baik, 49,16% berpendapat cukup, 28,57% berpendapat kurang dan sangat kurang 5,46%. Untuk pelaksanaan penghasilan sesuai dengan ketentuan diperoleh jawaban responden dengan skor 231 dengan kategori cukup. Responden berpendapat mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan diperoleh skor 244 dengan kategori cukup atau sedang dan kepastian karier dan prestasi kerja dengan skor 234.

Berdasarkan perhitungan tiap-tiap butir pertanyaan yang dikumulatikan menjadi penilaian terhadap dimensi tingkat kepuasan diperoleh skor 236,75. Hal ini menunjukkan pendapat Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mengenai dimensi tingkat kepuasan yang diberikan oleh pimpinan adalah cukup atau sedang. Dengan demikian berdasarkan penilaian perindikator,

kemudian perdimensi maka diperoleh keadaan variabel kenaikan pangkat kategori cukup dengan perolehan skor sebesar 5.005 dengan rata-rata 263,42.

D. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai sejauhmana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item – item pertanyaan/pernyataan kuesioner dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (validitas isi/*content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing – masing item pertanyaan/pernyataan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r_{table} dengan r_{hitung} .

Penentuan valid tidaknya pertanyaan/pernyataan kuesioner ditentukan melalui besarnya koefisien korelasi, yaitu : Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika r_{hitung} negative dan $r_{hitung} < r_{table}$, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner tidak valid. (Ghozali, 2002:76)

Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya ditabulasi dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar data yang digunakan benar – benar valid dan reliabel. Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji validitas seperti ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel.IV.23 Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel}^{*)}$	Kriteria
Persepsi Pegawai Negeri Sipil (X)	Sensasi	1	0.906	0.183	Valid
		2	0.836	0.183	Valid
		3	0.856	0.183	Valid
		4	0.903	0.183	Valid
	Atensi	5	0.842	0.183	Valid
		6	0.814	0.183	Valid
		7	0.839	0.183	Valid
		8	0.791	0.183	Valid
	Motivasi	9	0.846	0.183	Valid
		10	0.894	0.183	Valid
		11	0.871	0.183	Valid
		12	0.882	0.183	Valid
		13	0.859	0.183	Valid
	Ekspektasi	14	0.883	0.183	Valid
		15	0.897	0.183	Valid
		16	0.834	0.183	Valid
		17	0.910	0.183	Valid
	Memori	18	0.811	0.183	Valid
		19	0.866	0.183	Valid
		20	0.813	0.183	Valid
Kenaikan Pangkat (Y)	Perlakuan yang adil	1	0.898	0.183	Valid
		2	0.843	0.183	Valid
		3	0.861	0.183	Valid
		4	0.919	0.183	Valid
	Kepedulian para atasan	5	0.811	0.183	Valid
		6	0.866	0.183	Valid
		7	0.813	0.183	Valid
	Informasi kepangkatan	8	0.775	0.183	Valid
		9	0.835	0.183	Valid
		10	0.817	0.183	Valid
		11	0.800	0.183	Valid
		12	0.787	0.183	Valid
	Minat untuk menaikan kepangkatan	13	0.910	0.183	Valid
		14	0.846	0.183	Valid
		15	0.920	0.183	Valid
	Kepuasan Kenaikan Pangkat	16	0.832	0.183	Valid
		17	0.787	0.183	Valid
		18	0.811	0.183	Valid
		19	0.816	0.183	Valid

Sumber : Lampiran 6 (Diolah)

*) r_{tabel} $n=96$; $\alpha 5\% = 0.183$

Tabel di atas mendeskripsikan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} data yang berhasil dihimpun dari 96 responden dalam penelitian ini lebih besar dari r_{tabel} n 96; $\alpha 5\% = 0.183$, sehingga keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda – beda. Ghazali (2002:78) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur realibitas pengamatan adalah *Alpha* dari *Chronbach* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan : jika *alpha* > 0.6 , maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel, sebaliknya jika *alpha* < 0.6 , maka instrumen pengamatan dinyatakan tidak reliabel.

Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada tabel IV.24. dibawah ini.

Tabel .IV.24 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Dimensi	Cronbach Alpha	Kriteria
Persepsi Pegawai Negeri Sipil(X)	Sensasi	0.835	Reliabel
	Atensi	0.821	Reliabel
	Motivasi	0.821	Reliabel
	Ekspektasi	0.837	Reliabel
	Memori	0.839	Reliabel
Kenaikan Pangkat (Y)	Perlakuan yang adil	0.837	Reliabel
	Kepedulian para atasan	0.839	Reliabel
	Informasi kepangkatan	0.862	Reliabel
	Minat untuk menaikan kepangkatan	0.860	Reliabel
	Kepuasan Kenaikan Pangkat	0.819	Reliabel

Sumber : Lampiran 7 (diolah)

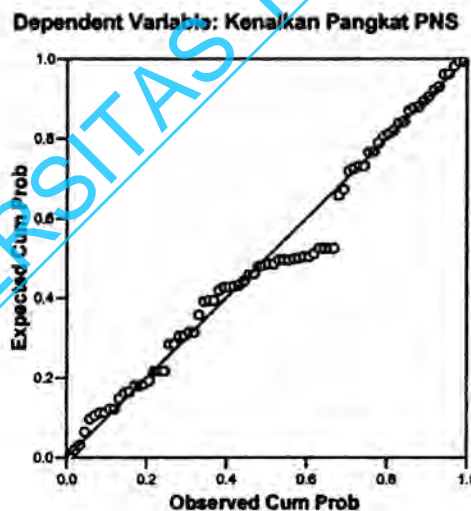
Tabel di atas mendeskripsikan bahwa keseluruhan nilai *crobach alpha* data yang dihimpun dari 96 responden dalam penelitian ini lebih besar dari 0.60, sehingga keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normalitas data digunakan pendekatan grafik yaitu yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 8 diolah

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot – plot berada disekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing – masing

variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

E. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil analisis Koefien korelasi persepsi PNS di jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil terhadap PP No. 12 Tahun 2002 dengan kenaikan pangkat PNS dapat dilihat pada rumus Koefesion Korelasi.

Korelasi adalah hubungan yang sifatnya kuantitatif tanpa memikirkan bentuk matematisnya atau bentuk statistiknya dari hubungan tersebut. Koefisien korelasi Linier Sederhana menggambarkan kuat lemahnya hubungan antara dua variabel yang diukur. Analisis korelasi ditujukan untuk mencari terdapatnya hubungan antara suatu variabel (X) dengan variabel lainnya (Y). Untuk mengetahui derajat hubungan (*koefisien korelasi*) antara dua variabel diperlukan sebuah prosedur statistik yang disesuaikan dengan jenis (skala pengukuran) data yang digunakan.

Dalam penelitian ini, ingin diketahui apakah terdapat hubungan antara persepsi PNS dengan kenaikan pangkat PNS. Jika terdapat hubungan maka dicari seberapa kuat hubungan tersebut berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh. Untuk mengukur hubungan dan menguji hipotesisnya digunakan formula Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi Pearson

X = Variabel Persepsi Pegawai Negeri Sipil (Deviasi rata-rata variable $x = x - \bar{X}$)

Y = Variabel Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (deviasi rata-rata Variabel $y = y - \bar{y}$)

Tabel .IV.25
Data interval Persepsi PNS (X) dan Kenaikan Pangkat (Y)

X	Y	X ²	Y ²	XY	x	y	x ²	y ²	xy
46	41	2116	1681	1886	-9.3	-11.6	86.49	134.56	107.88
46	43	2116	1849	1978	-9.3	-9.6	86.49	92.16	89.28
80	78	6400	6084	6240	24.7	25.4	610.09	645.16	627.38
72	68	5184	4624	4896	16.7	15.4	278.89	237.16	257.18
51	49	2601	2401	2499	-4.3	-3.6	18.49	12.96	15.48
44	43	1936	1849	1892	-11.3	-9.6	127.69	92.16	108.48
48	44	2304	1936	2112	-7.3	-8.6	53.29	73.96	62.78
37	37	1369	1369	1369	-18.3	-15.6	334.89	243.36	285.48
50	46	2500	2116	2300	-5.3	-6.6	28.09	43.56	34.98
29	32	841	1024	928	-26.3	-20.6	691.69	424.36	541.78
69	69	4761	4761	4761	13.7	16.4	187.69	268.96	224.68
70	67	4900	4489	4690	14.7	14.4	216.09	207.36	211.68
86	80	7396	6400	6880	30.7	27.4	942.49	750.76	841.18
47	43	2209	1849	2021	-8.3	-9.6	68.89	92.16	79.68
68	61	4624	3721	4148	12.7	8.4	161.29	70.56	106.68
32	36	1024	1296	1152	-23.3	-16.6	542.89	275.56	386.78
53	48	2809	2304	2544	-2.3	-4.6	5.29	21.16	10.58
49	47	2401	2209	2303	-6.3	-5.6	39.69	31.36	35.28
31	34	961	1156	1054	-24.3	-18.6	590.49	345.96	451.98
87	78	7569	6084	6786	31.7	25.4	1004.89	645.16	805.18
46	43	2116	1849	1978	-9.3	-9.6	86.49	92.16	89.28
36	36	1296	1296	1296	-19.3	-16.6	372.49	275.56	320.38
67	62	4489	3844	4154	11.7	9.4	136.89	88.36	109.98
71	65	5041	4225	4615	15.7	12.4	246.49	153.76	194.68
84	76	7056	5776	6384	28.7	23.4	823.69	547.56	671.58
69	65	4761	4225	4485	13.7	12.4	187.69	153.76	169.88
29	33	841	1089	957	-26.3	-19.6	691.69	384.16	515.48
30	32	900	1024	960	-25.3	-20.6	640.09	424.36	521.18
53	49	2809	2401	2597	-2.3	-3.6	5.29	12.96	8.28

X	Y	X ²	Y ²	XY	x	y	x ²	y ²	xy
54	49	2916	2401	2646	-1.3	-3.6	1.69	12.96	4.68
39	36	1521	1296	1404	16.3	-16.6	265.69	275.56	270.58
50	47	2500	2209	2350	-5.3	-5.6	28.09	31.36	29.68
76	71	5776	5041	5396	20.7	18.4	428.49	338.56	380.88
52	48	2704	2304	2496	-3.3	-4.6	10.89	21.16	15.18
73	67	5329	4489	4891	17.7	14.4	313.29	207.36	254.88
84	76	7056	5776	6384	28.7	23.4	823.69	547.56	671.58
79	74	6241	5476	5846	23.7	21.4	561.69	457.96	507.18
56	53	3136	2809	2968	0.7	0.4	0.49	0.16	0.28
46	45	2116	2025	2070	-9.3	-7.6	86.49	57.76	70.68
34	36	1156	1296	1224	-21.3	-16.6	453.69	275.56	353.58
30	32	900	1024	960	-25.3	-20.6	640.09	424.36	521.18
55	54	3025	2916	2970	-0.3	1.4	0.09	1.96	-0.42
60	56	3600	3136	3360	4.7	3.4	22.09	11.56	15.98
53	49	2809	2401	2597	-2.3	-3.6	5.29	12.96	8.28
39	42	1521	1764	1638	-16.3	-10.6	265.69	112.36	172.78
78	70	6084	4900	5460	22.7	17.4	515.29	302.76	394.98
54	49	2916	2401	2646	-1.3	-3.6	1.69	12.96	4.68
78	70	6084	4900	5460	22.7	17.4	515.29	302.76	394.98
48	46	2304	2116	2208	-7.3	-6.6	53.29	43.56	48.18
62	58	3844	3364	3596	6.7	5.4	44.89	29.16	36.18
30	34	900	1156	1020	-25.3	-18.6	640.09	345.96	470.58
45	46	2025	2116	2070	-10.3	-6.6	106.09	43.56	67.98
60	52	3600	2704	3120	4.7	-0.6	22.09	0.36	-2.82
36	38	1296	1444	1368	-19.3	-14.6	372.49	213.16	281.78
28	34	784	1156	952	-27.3	-18.6	745.29	345.96	507.78
39	43	1521	1849	1677	-16.3	-9.6	265.69	92.16	156.48
82	77	6724	5929	6314	26.7	24.4	712.89	595.36	651.48
53	49	2809	2401	2597	-2.3	-3.6	5.29	12.96	8.28
65	62	4225	3844	4030	9.7	9.4	94.09	88.36	91.18
31	34	961	1156	1054	-24.3	-18.6	590.49	345.96	451.98
39	39	1521	1521	1521	-16.3	-13.6	265.69	184.96	221.68
49	42	2401	1764	2058	-6.3	-10.6	39.69	112.36	66.78
73	70	5329	4900	5110	17.7	17.4	313.29	302.76	307.98
78	71	6084	5041	5538	22.7	18.4	515.29	338.56	417.68
51	49	2601	2401	2499	-4.3	-3.6	18.49	12.96	15.48
50	47	2500	2209	2350	-5.3	-5.6	28.09	31.36	29.68
30	35	900	1225	1050	-25.3	-17.6	640.09	309.76	445.28
30	32	900	1024	960	-25.3	-20.6	640.09	424.36	521.18
51	48	2601	2304	2448	-4.3	-4.6	18.49	21.16	19.78
50	48	2500	2304	2400	-5.3	-4.6	28.09	21.16	24.38
49	47	2401	2209	2303	-6.3	-5.6	39.69	31.36	35.28

X	Y	X ²	Y ²	XY	x	y	x ²	y ²	xy
51	49	2601	2401	2499	-4.3	-3.6	18.49	12.96	15.48
48	44	2304	1936	2112	-7.3	-8.6	53.29	73.96	62.78
48	46	2304	2116	2208	-7.3	-6.6	53.29	43.56	48.18
37	42	1369	1764	1554	-	-10.6	334.89	112.36	193.98
51	48	2601	2304	2448	-4.3	-4.6	18.49	21.16	19.78
30	32	900	1024	960	-	-20.6	640.09	424.36	521.18
78	71	6084	5041	5538	22.7	18.4	515.29	338.56	417.68
67	60	4489	3600	4020	11.7	7.4	136.89	54.76	86.58
89	78	7921	6084	6942	33.7	25.4	1135.69	645.16	855.98
80	78	6400	6084	6240	24.7	25.4	610.09	645.16	627.38
72	68	5184	4624	4896	16.7	15.4	278.89	237.16	257.18
51	49	2601	2401	2499	-4.3	-3.6	18.49	12.96	15.48
44	43	1936	1849	1892	-11.3	-9.6	127.69	92.16	108.48
48	44	2304	1936	2112	-7.3	-8.6	53.29	73.96	62.78
37	37	1369	1369	1369	-18.3	-15.6	334.89	243.36	285.48
50	46	2500	2116	2300	-5.3	-6.6	28.09	43.56	34.98
29	32	841	1024	928	-26.3	-20.6	691.69	424.36	541.78
69	69	4761	4761	4761	13.7	16.4	187.69	268.96	224.68
70	67	4900	4489	4690	14.7	14.4	216.09	207.36	211.68
86	80	7396	6400	6880	30.7	27.4	942.49	750.76	841.18
78	71	6084	5041	5538	22.7	18.4	515.29	338.56	417.68
67	60	4489	3600	4020	11.7	7.4	136.89	54.76	86.58
78	71	6084	5041	5538	22.7	18.4	515.29	338.56	417.68
67	60	4489	3600	4020	11.7	7.4	136.89	54.76	86.58
89	78	7921	6084	6942	33.7	25.4	1135.69	645.16	855.98
5313	5053	282233	286321	303780			29241.84	20354.36	24128.18

Metode Product Moment

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \quad r = \frac{24128,18}{\sqrt{(29241,84) \cdot (20354,36)}} \quad r = \frac{24128,18}{\sqrt{595198938,4}} \quad r = \frac{24128,18}{24396,69} \quad r = 0,989$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa Persepsi PNS di jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil memiliki hubungan linier positif sebesar 0.989 (sangat kuat) dengan kenaikan pangkat PNS, yang berarti baik atau buruknya persepsi PNS jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil berhubungan positif (sangat

kuat) dengan kenaikan pangkat PNS. Berdasarkan hasil analisis ini, maka hipotesis 2 yang menyatakan : "Persepsi PNS di Kabupaten Aceh Singkil berhubungan dengan kenaikan pangkat sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2002", hasilnya positif dan sangat kuat (diterima) .

F. Uji Signifikansi

Berdasarkan Pengolahan data SPSS Hasil Uji signifikansi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel IV.26. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1. (Constand) Persepsi PNS Thd . PP No.12/2002	6.970	.739		9.433	.000
	.825	.013	.989	64.806	.000

Sumber : Lampiran 8 diolah

Coefficients

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Persepsi PNS di jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil sebesar 64.806, sedangkan nilai t_{tabel} df78 pada $\alpha 5\%$ sebesar 1.665. Dengan demikian nilai t_{hitung} 64.806 > t_{tabel} pada $\alpha 5\%$ 1.665, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan : " Terdapat pengaruh Persepsi PNS di Kabupaten Aceh Singkil terhadap kenaikan pangkat PNS sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2002", sangat kuat (positif).

A. Pembahasan

Desiderato dalam Rachmat (2007 : 51). "Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan peran. Walaupun begitu, menafsirkan inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi dan memori". Desiderato dalam Rachmat (2007 : 51). Oleh karenanya persepsi seseorang akan tergantung pada bagaimana pengindraannya, perhatian, harapan, motivasi dan memorinya terhadap objek tertentu.

Widodo.D.S.(Saksono,1998:32) mengemukakan bahwa "Pangkat adalah kedudukan seseorang dalam rangkaian seluruh jenjang kepegawaian, Pangkat dalam hal ini menunjukkan hirarki dan sekaligus skala gaji".

Pada Penjelasan Umum PP No. 12 Tahun 2002 disebutkan bahwa :

"Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya".

Untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada Negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, maka Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, perlu diubah sesuai dengan prinsip pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Untuk itu, pada tanggal 17 April 2002, Presiden Megawati Soekarno Putri secara resmi mengeluarkan PP No. 12 Tahun 2002 sebagai pengganti PP No. 99 Tahun 2000. Namun perubahan PP No. 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS menjadi PP No. 12 Tahun 2002

mendapat tanggapan kontroversial dan tidak juga mampu mendorong minat/motivasi PNS didalam berkarir, seperti halnya PNS di jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil.

Berdasarkan persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat reguler dan pilihan merupakan hak dari PNS, namun persepsi tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ini dapat kita lihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 kususnya pada:

"Pasal 6"

- a. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil termasuk Pegawai Negeri Sipil yang :
 - b. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
 - c. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.
- b. Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

"Pasal 9"

- Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :
- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
 - c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
 - d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
 - e. diangkat menjadi pejabat negara;
 - f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
 - g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu."

Dalam hal tata cara usul kenaikan pangkat banyak PNS berpersepsi bahwa usul kenaikan pangkat cukup hanya sampai di Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan keputusan kepala

Badan Kepegawaian Negara Nomor 08 tahun 2001 tanggal 17 april 2001 telah menetapkan kewenangan pejabat untuk menandatangani surat keputusan kenaikan pangkat sebagai berikut:

- 1).Pangkat/ golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c) sampai dengan Pembina Utama (IV/d) surat keputusan ditandatangani oleh Presiden setelah mendapat persetujuan/pertimbangan dari kepala Badan Kepegawaian Negara.
- 2).Pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a) sampai dengan Pembina Tk.I (IV/b) surat keputusan ditandatangani oleh Gubernur setelah mendapat persetujuan/pertimbangan dari kepala Badan Kepegawaian Negara.
- 3).Pangkat/golongan ruang Juru Muda (I/a) sampai dengan Penata Tk.I (III/d) surat keputusan ditandatangani oleh Bupati/Walikota setelah mendapat persetujuan/pertimbangan dari kepala Badan Kepegawaian Negara.

Namun dalam hal usul kenaikan pangkat di kabupaten Aceh Singkil banyak terkendala karena prosedur dan persyaratan usul kenaikan pangkat PNS tidak mengetahui, luasnya wilayah daerah terpencil Kabupaten Aceh Singkil, tidak adanya sosialisasi tentang peraturan kenaikan pangkat dan sumberdaya manusia pengelola usul kenaikan pangkat yang belum cukup.

Hasil analisis Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara persepsi PNS terhadap PP No. 12 Tahun 2002 dengan kenaikan pangkat PNS, yaitu sebesar 0.989 jenis korelasinya adalah positif dan sangat kuat, artinya hubungan antara persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat sesuai dengan PP. 12 tahun 2002 bersifat positif.

Hasil Uji Signifikansi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t dan hasil uji t berarti nilai persepsi PNS sebesar 64.806 (tabel IV.16). Nilai t_{hitung} 64.806 > t

t_{tabel} $df78$ pada $\alpha5\%$ 1.665. sehingga hipotesis 2 yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara persepsi PNS terhadap PP No. 12 Tahun 2002 kenaikan pangkat PNS bersipat positif.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang dilakukan dari persepsi PNS berada kearah yang cukup baik. Persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat sesuai dengan PP Nomor 12 tahun 2002 akan di dukung oleh satuan kerja perangkat daerah masing-masing PNS dan memberikan keyakinan bahwa:

- 1) Satuan kerja perangkat daerah unit kerja PNS di lingkungan kabupaten Aceh Singkil cenderung memberikan fasilitas untuk usul kenaikan pangkat PNS.
- 2) Satuan kerja perangkat daerah unit kerja PNS di lingkungan kabupaten Aceh Singkil cukup baik dalam menghargai PNS untuk usul kenaikan pangkat dalam pengembangan karier PNS.
- 3) Satuan kerja perangkat daerah unit kerja PNS di lingkungan kabupaten Aceh Singkil cukup baik memperhatikan kesejahteraan PNS melalui kenaikan pangkat, jabatan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pihak pimpinan haruslah memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan karier dan prestasi kerja PNS.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Persepsi PNS terhadap Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 tentang kenaikan Pangkat PNS di jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil, dapat ditarik kesimpulan :

1. Persepsi PNS di Jajaran Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kenaikan pangkat. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.989 yang artinya bahwa persepsi PNS jajaran Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil memiliki kekuatan sebesar 98,90 % didalam menjelaskan kenaikan pangkat PNS, sedangkan sisanya sebesar 1,1 % dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak digunakan dalam model analisis dalam penelitian ini.
2. Hasil Uji Signifikansi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t dan hasil uji t berarti nilai persepsi PNS sebesar 64.806 (tabel IV.16). Nilai t_{hitung} $64.806 > t_{tabel}$ $df78$ pada $\alpha 5\%$ 1.665. sehingga hipotesis 2 yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara persepsi PNS terhadap PP No. 12 Tahun 2002 kenaikan pangkat PNS bersifat positif.

B. Saran

Terkait dengan persepsi PNS terhadap kenaikan Pangkat PNS sesuai dengan PP. Nomor 12 tahun 2002 pihak pimpinan di Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil harus memperhatikan:

- a. Peningkatan sarana dan prasarana pada bagian kenaikan pangkat
- b. Peningkatan aktivitas dalam mempersiapkan usul kenaikan pangkat
- c. Mengintensifkan Sosialisasi mengenai kenaikan pangkat kepada seluruh PNS
- d. Meningkatkan keterampilan PNS yang menangani bidang kenaikan Pangkat melalui pendidikan dan pelatihan
- e. Menambah jumlah PNS pada bidang kenaikan pangkat
- f. Menempatkan PNS sesuai dengan Kompetensinya

Agar hubungan persepsi PNS terhadap kenaikan pangkat PNS sesuai dengan PP No. 12 Tahun 2002 dengan dapat men-generalisir seluruh pasal – pasal dalam PP. No. 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat regular dan pilihan PNS, hendaknya peneliti lainnya melakukan replikasi penelitian dengan mengembangkan luas fokus dan lokus penelitian .

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, (2007). *Pokok - Pokok Kepegawaian* , Penerbit Fokusmedia
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah , (2008). *Aceh Singkil Dalam Angka. Kerjasama Badan Pusat Statistik Dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Singkil*: BPS dan BAPPEDA .
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, (2008). *Laporan Tahunan*, Singkil.
- Basalamah,S.M, Anies (2004).*Perilaku Organisas: Memahami dan Mengelola Aspek Humaniora dalam Organisasi*. Depok Timur : Penerbit Buku Pilihan Usaha Kami.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. (1996). *Organisasi : Prilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1 dan Jild 2, Pent. Nunuk Adiarna, Editor Lyndon Saputra, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. (1996). *Metodelogi Riset, Jilid I*, Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasan, Iqbal M. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Diskriptif)*, Edisi kedua, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P.(2006), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jogiyanto, HM. (1995). *Analisis dan Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Rakhmat, Jalaluddin. (2007). *Psikologi Komunikasi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, Mudrajad . (2004). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Kedua, Yogyakarta: AMP – YKPN.
- Manulang,M, (2001), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat, (1989). *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. (2008). *Terjemahan Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif/Paradigma baru Ilmu Komunikasi dan ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. (1989). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalla Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) II*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prijono, Onny S., AMW. Pranarka. (1997). *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Terjemahan CSIS.
- Robbins, Stephen. (1996). *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Pent. Jusuf Udaya. Jakarta : Arcan.
- Rusidi. (2006). *Elaborasi Pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi UNPAD*, Hand-Out Mata Kuliah Metodologi Penelitian dan Riset Sosial PPs. Jakarta: MAPD-IPDN.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (2008). *Qanun, Struktur Organisasi Kabupaten Aceh Singkil No.3 Tahun 2008*, Singkil.Bagian Hukum Dan HAM.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta Graha Ilmu
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (1989). *Metode Penelitian Survey*, Cet II. Jakarta: PT. Pustaka.

- Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saksono, Selamat. (1988), *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta, Kanisius.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surachmad, Winarno. (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: P.T. Transiti
- Suwandi, I Made. (2004). *Pokok-Pokok Pikiran Konsepsi Dasar Otonomi Daerah Indonesia (Dalam Upaya Mewujudkan Pemerintah Daerah yang Demokratis dan Efisien)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. (1987). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Umar, Husein. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi: Sebuah Pendekatan kuantitatif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Utomo, Warsito dan Zainal Abidin. (1998). *Hand Out Analisis Organisasi Publik*. Yogyakarta: MAP-UGM.
- Wahyudi, Agustinus. (1996). *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategis*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Widarjono, Agus. (2005). *Ekonomika, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Winardi, J. (1992). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

I. Kuesioner Untuk Variabel Bebas (X) : Persepsi Pegawai Negeri Sipil

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SB	B	C	K	SK
1	2	3	4	5	6	7
A. Sensasi/Penginderaan						
Bagaimanakah pandangan , perasaan, penangkapan dan pemahaman Bapak, Ibu, Saudara mengenai :						
1	Kelengkapan sarana dan prasarana untuk kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kabupaten Aceh Singkil					
2	Setiap ada permasalahan usul kenaikan pangkat PNS apakah pimpinan menanggapi dalam hal tersebut.					
3	Sosialisasi ketentuan/peraturan tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan dengan baik di Kab. Aceh Singkil.					
4	Usul dan pengakuan kelengkapan bahan Administrasi kenaikan pangkat telah sesuai dengan aturan yang berlaku					
B. Atensi/Perhatian						
Menurut Bapak/Ibu/Sdr bagaimanakah mengenai:						
5	Aktivitas pegawai dan SKPD yang berwenang dalam mempersiapkan kenaikan pangkat PNS di Kabupaten Aceh Singkil					
6	Intensitas perolehan angka kredit jabatan fungsional berdasarkan peraturan yang berlaku					
7	Kesiapan PNS dalam usul kenaikan pangkat berdasarkan jabatan fungsional dan struktural					
8	Kesiapan untuk tidak naik pangkat bila angka kredit tidak memenuhi persyaratan dalam jabatan fungsional dan kenaikan pangkat Struktural					

I. Kuesioner Untuk Variabel Bebas (X) : Persepsi Pegawai Negeri Sipil

i. Motivasi/dorongan Menurut Bapak/Ibu/Sdr, motivasi apa yang menjadi alasan apabila kenaikan pangkat:					
9	Apakah Saudara merasa senang apabila kenaikan pangkat saudara tepat pada waktunya				
10	Apakah Saudara dengan kenaikan pangkat akan menambah penghasilan saudara				
11	Apakah dengan kenaikan pangkat saudara akan meningkatkan gaji dan tunjangan jabatan saudara				
12	Apakah dengan kenaikan pangkat akan menambah semangat kerja saudara				
13	Apakah dengan kenaikan pangkat saudara akan diangkat dalam jabatan yang lebih tinggi				
D. Ekspektasi/Harapan Manurut Bapak/Ibu/Sdr, bagaimanakah pengharapan dalam hal:					
14	Kenaikan pangkat Saudara telah sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku				
15	Perhatian Pimpinan organisasi Saudara terhadap kenaikan pangkat pegawainya				
16	Dukungan Pimpinan organisasi saudara terhadap kentingan-kepentingan dalam usul kenaikan pangkat pegawainya				
17	Penghargaan pimpinan Saudara terhadap kerja-kerja ekstra yang dilakukan akan meningkatkan pada karier saudara				
Memori/Ingatan Menurut Bapak/Ibu/Sdr mengenai ingatan terhadap:					
18	Pemahaman terhadap jenis, prosedur, tatacara dalam usul kenaikan pangkat regular dan pilihan				
19	Persyaratan usul kenaikan pangkat regular dan pilihan				
20	Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan dalam usul kenaikan pangkat regular dan pilihan				

Kuesioner Untuk Variabel Terikat (Y) : Kenaikan Pangkat PNS

No	Pertanyaan	Penilaian				
		s/b	b	c/s	k	s/k
1	2	3	4	5	6	7
A. Perlakuan yang adil Menurut Bapak/Ibu/Sdr, bagaimanakah mengenai perlakuan adil pimpinan dalam hal :						
1	Penentuan formasi usul kenaikan pangkat					
2	Objektivitas dalam pertimbangan usul kenaikan pangkat					
3	Rasionalitas dalam pertimbangan formasi dan syarat usul kenaikan pangkat					
4	Keterbukaan dalam hal usul kenaikan pangkat					
B. Kepedulian atasan Menurut Bapak/Ibu/Sdr, bagaimanakah mengenai Kepedulian atasan dalam hal :						
5	Perhatian terhadap potensi karier pegawai					
6	Perhatian terhadap kelemahan/kekurangan pegawai					
7	Evaluasi kinerja pegawai					
C. Informasi kenaikan pangkat Menurut Bapak/Ibu/Sdr, darimanakah informasi kenaikan pangkat diperoleh ?						
8	Berdasarkan informasi dari BKPP					
9	Berdasarkan informasi dari pimpinan					
10	Berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan					
11	Berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki, dan formasi yang tersedia					
12	Berdasarkan aturan kenaikan pangkat yang berlaku					
D. Minat kenaikan Pangkat Apakah Bapak/Ibu/Sdr, berminat melakukan dalam hal:						
13	Selalu memperhatikan berbagai peluang yang ada dalam peraturan					
14	Selalu berupaya untuk menyesuaikan usul kenaikan pangkat tepat waktu					
15	Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri dan teman bekerja					

Kuesioner Untuk Variabel Terikat (Y) : Kenaikan Pangkat PNS

E. Merasa puas Apakah Bapak, Ibu, Sdr, merasa puas dengan :					
16	Posisi jabatan yang diperoleh sekarang telah sesuai dengan jenjang kepangkatan				
17	Penghasilan gaji yang diterima pada saat ini telah sesuai dengan kepangkatan dan jabatan yang diperoleh sekarang				
18	Hasil pekerjaan yang diperoleh pada saat ini				
19	Karier dan prestasi kerja saudara pada saat ini				

UNIVERSITAS TERBUKA

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 99 TAHUN 2000
TENTANG
KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

Menimbang : Bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan pemerintah.

- Mengingat :**
1. Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945;
 2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
 3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
 4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3098) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1997 (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 19);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4014);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4016).

MEMUTUSKAN ;

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
2. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian

3. Kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
4. Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.
5. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
6. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati/Walikota.

BAB II SISTEM, MASA, DAN JENIS KENAIKAN PANGKAT

Bagian Kesatu Sistem Kenaikan Pangkat

Pasal 2

Nama dan susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 3

Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan.

Bagian Kedua Masa Kenaikan Pangkat

Pasal 4

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 Januari, 1 April, 1 Juli dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Ketiga Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 6

- (1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :
 - a. tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - b. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu; da

- c. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

Pasal 7

- (1) Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :
- a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (tahun) terakhir.
- (2) Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Ijazah Spesialis I dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi menjadi Penata, golongan ruang III/c apabila :
- a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 8

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan :

- a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
- b. Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
- c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
- d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 Tahun, Ijazah Diploma I atau Ijazah Diploma II;
- e. Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat;
- f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
- g. Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Ijazah Magister (S2) atau Ijazah Spesialis I;
- h. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Spesialis II atau Ijazah Dokter.

Bagian Keempat

Kenaikan Pangkat pilihan

Pasal 9

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
- c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- e. diangkat menjadi pejabat negara;
- f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah;

- g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional;
- h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
- i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.

Pasal 10

Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu atau jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

Pasal 11

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih dalam jenjang pangkat yang terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 12

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah pelantikan jabatan.

Pasal 13

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
- b. telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 14

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, kenaikan pangkatnya diatur tersendiri dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 16

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara, dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkat.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan pada saat yang bersangkutan telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir rata-rata bernilai baik.

- (3) Ketentuan mengenai penemuan baru sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 17

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila :
- sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara tetapi tidak diberhentikan dari jabatan organiknya, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan jabatan organiknya.

Pasal 18

- (1) Pegawai Negeri yang memperoleh :
- Surat Tanda Tamat Belajar/Ijasah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I, golongan ruang I/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru, golongan ruang I/c;
 - Surat Tanda Tamat Belajar/Ijasah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I, golongan ruang I/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan ruang II/a;
 - Surat Tanda Tamat Belajar/Ijasah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
 - Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi, atau Ijasah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
 - Ijasah Sarjana (S1) atau Ijasah Diploma IV, dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, atau Ijasah lain yang setara, Ijasah Magister (S2) atau Ijasah Spesialis I, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - Ijasah Dokter (S3), Ijasah Spesialis II, dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat diberikan apabila:
- diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan Ijasah yang diperoleh;
 - sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
 - lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat.

Pasal 19

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang terakhir didudukinya.

Pasal 20

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh:
 - a. Ijasah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Ijasah Diploma II, dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
 - b. Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi, atau Ijasah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
 - c. Ijasah Sarjana (S1) atau Ijasah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - d. Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, atau Ijasah lain yang setara, Ijasah Magister (S2) atau Ijasah Spesialis I, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - e. Ijasah Doktor (S3), Ijasah Spesialis II, dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat diberikan apabila:
 - a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;

Pasal 21

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan pimpinan, dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali.
- (3) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya, dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi berdasarkan ketentuan Pasal 13.

Bagian Kelima
Kenaikan Pangkat Anumerta

Pasal 22

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas.

Pasal 23

Calon Pegawai Negeri Sipil yang tewas, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22.

Pasal 24

- (1) Keputusan Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan Pasal 23, diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas tersebut dimakamkan.
- (2) Apabila tempat kedudukan Pejabat Pembina Kepegawaian jauh sehingga tidak memungkinkan pemberian kenaikan pangkat anumerta tepat pada waktunya, maka Camat atau Pejabat Pemerintah setempat lainnya dapat menetapkan keputusan sementara.

Pasal 25

Keputusan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2), ditetapkan menjadi keputusan pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku apabila memenuhi syarat yang ditentukan.

Pasal 26

Akibat keuangan dari kenaikan pangkat anumerta baru timbul, setelah keputusan sementara ditetapkan menjadi keputusan pejabat yang berwenang.

Bagian Keenam
Kenaikan Pangkat Pengabdian

Pasal 27

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pension karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama: 1) 30 (tiga puluh) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
 - 2) 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - 3) 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - 4) 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
- b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

- c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan 1 (satu) bulan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.
 - (3) Penetapan kenaikan pangkat pengabdian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Pasal 28

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Pasal 29

- (1) Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.
- (2) Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku mulai tanggal 1 (satu) bulan yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Bagian Ketujuh Ujian Dinas

Pasal 30

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus pula lulus ujian dinas, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ujian dinas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibagi dalam 2 (dua) tingkat yaitu:
 - a. Ujian dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - b. Ujian dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I, golongan ruang III/d menjadi Pembina, golongan ruang IV/a.

Pasal 31

- (1) Ujian dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Ketentuan teknis mengenai pelaksanaan ujian dinas diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 32

- Dikecualikan dari ujian dinas, bagi Pegawai Negeri Sipil yang :
- a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
 - b. akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
 - c. diberikan kenaikan pangkat pengabdian karena :

- 1) mencapai batas usia pensiun;
 - 2) dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri oleh Tim Penguji Kesehatan.
- d. telah memperoleh:
- 1) Ijasah Sarjana (S1) atau Ijasah Diploma IV untuk ujian dinas tingkat I;
 - 2) Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, atau Ijasah lain yang setara, Spesialis I, Spesialis II, Magister (S2) atau Doktor (S3) untuk ujian dinas Tingkat I atau ujian dinas Tingkat II.

BAB III KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 33

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih rendah tidak boleh membawahi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih tinggi, kecuali membawahi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Pasal 34

Pegawai Negeri Sipil yang pangkatnya telah mencapai pangkat tertinggi dalam jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan struktural dapat diberikan kenaikan pangkat reguler setingkat lebih tinggi berdasarkan jenjang pangkat sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Pasal 35

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat dari Dinas Prajurit Wajib, diangkat kembali pada instansi semula.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat dari Dinas Prajurit Wajib, tidak dapat diangkat kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diangkat kembali dalam pangkat sekurang-kurangnya sama dengan pangkat terakhir yang dimilikinya sebelum menjalankan Dinas Prajurit Wajib.
- (4) Pemberian pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), dilaksanakan dengan memperhitungkan penuh masa kerja dan dengan memperhatikan pangkat yang dimilikinya selama menjalankan Dinas Prajurit Wajib.

BAB IV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 36

Pegawai Negeri Sipil yang pada saat berlakunya Peraturan Pemerintah ini telah menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan, dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat setelah berlakunya Peraturan Pemerintah ini.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Ketentuan teknis yang diperlukan bagi pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini, diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 38

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, maka :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 tentang Pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1980 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3256);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1983 tentang Perlakuan Terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil yang tewas atau Cacat Akibat Kecelakaan Karena Dinas (Lembaran Negara Tahun 1983 Nomor 1);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1991 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Secara Langsung (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3438);
- d. Segala peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini, dinyatakan tidak berlaku

Pasal 39

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Nopember 2000
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
ABDURRAHMAN WAHID

UNIVERSITAS TERBUKA

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2002
TENTANG
PERUBAHAN ATAS
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000
TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang : bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaanannya, dipandang perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945; 2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara 3890); 3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839); 4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848); 5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3098) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2001 (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 49); 6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952); 7. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4014); 8. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4016) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4192); 9. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 99 TAHUN 2000 TENTANG KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil diubah, sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 4

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini."

2. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 6

(1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil termasuk Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
 - b. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaannya atau jabatan fungsional tertentu.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya."
- (3) Ketentuan Pasal 7 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 7

Kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

- a. sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir."
4. Ketentuan Pasal 8 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 8

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan :

- a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
 - b. Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
 - c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
 - d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 (tiga) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;
 - e. Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Bakaloreat;
 - f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;
 - g. Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara;
 - h. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3)."
5. Ketentuan Pasal 9 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 9

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
 - c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
 - d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
 - e. diangkat menjadi pejabat negara;
 - f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
 - g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 - h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
 - i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaannya atau jabatan fungsional tertentu."
6. Ketentuan Pasal 11 dihapus.
7. Ketentuan Pasal 12 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 12

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang dimilikinya;
 - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya; dan
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir."
8. Ketentuan Pasal 18 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 18

(1) Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh :

- a. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I, golongan ruang I/b ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru, golongan ruang I/c;
 - b. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I, golongan ruang I/d ke bawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan ruang II/a;
 - c. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
 - d. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
 - e. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - f. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - g. Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat diberikan apabila :
- a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
 - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
 - e. lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat."
9. Ketentuan Pasal 20 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 20

(1) Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar apabila telah lulus dan memperoleh :

- a. Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Ijazah Diploma II, dan masih berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
- b. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c;
- c. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a;

- d. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang III/a ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - e. Ijazah Doktor (S3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b ke bawah, dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan apabila :
- a. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir."
10. Ketentuan Pasal 27 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 27

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila :
- a. memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama :
 - 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
 - 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; atau
 - 3) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mulai berlaku :
- a. tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia;
 - b. tanggal 1 (satu) pada bulan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun."
11. Ketentuan Pasal 29 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 29

Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diberikenaikan pangkat berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28."

12. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 32

Dikecualikan dari ujian dinas, bagi Pegawai Negeri Sipil yang :

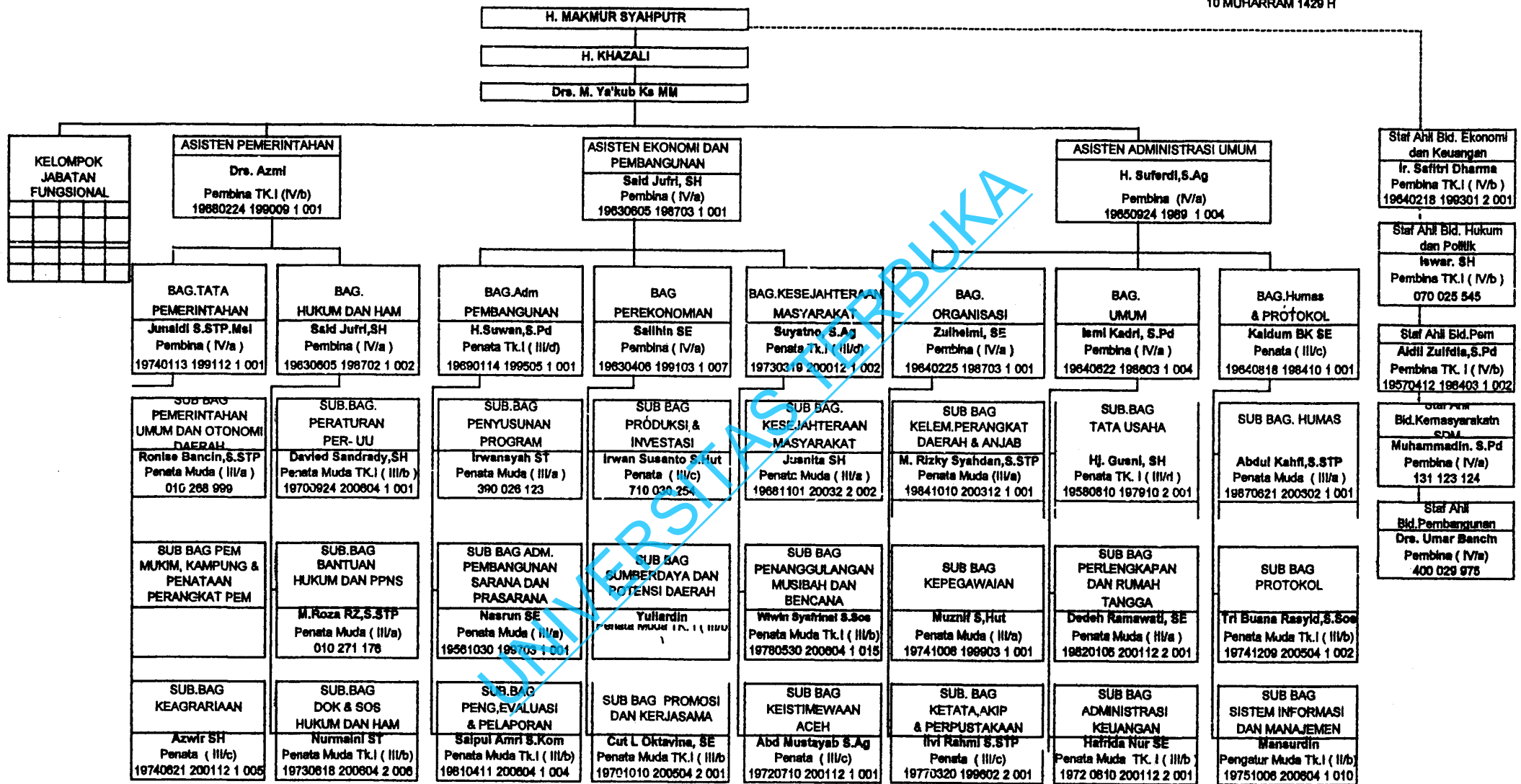
- a. akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
 - b. akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
 - c. diberikan kenaikan pangkat pengabdian karena :
 - 1) mencapai batas usia pensiun;
 - 2) dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri oleh Tim Penguji Kesehatan.
 - d. telah memperoleh :
 - 1) Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas Tingkat I;
 - 2) Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Magister (S2), dan Ijazah lain yang setara atau Doktor (S3), untuk ujian dinas Tingkat I atau ujian dinas Tingkat II."
13. Ketentuan Pasal 36 diubah, sehingga seluruhnya menjadi berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 36

Kenaikan pangkat yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dinyatakan tetap berlaku." Pasal II Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 April 2002
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

UNIVERSITAS TERBUKA

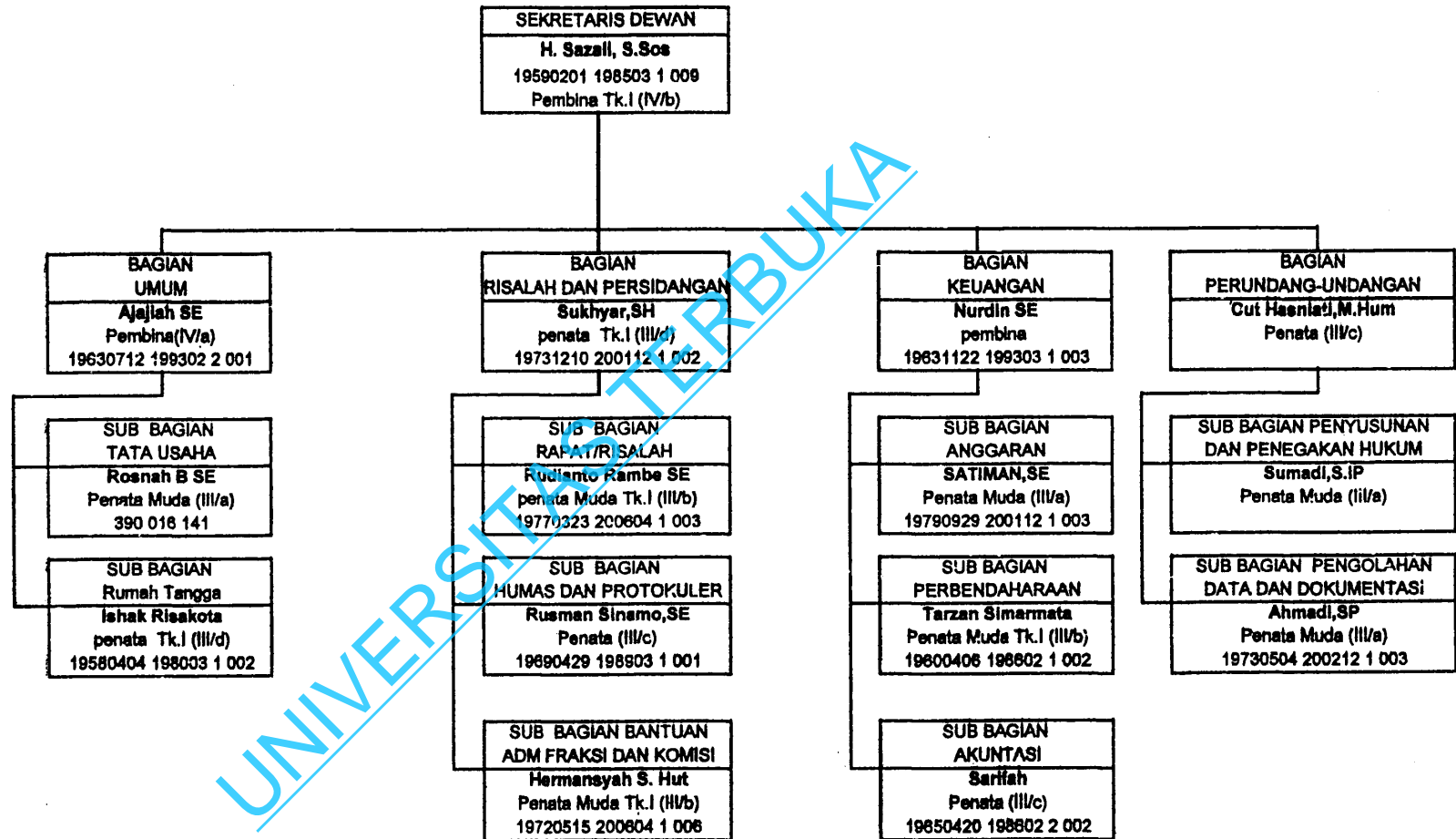


BUPATI ACEH SINGKIL

MAKMURSYAH PUTRA

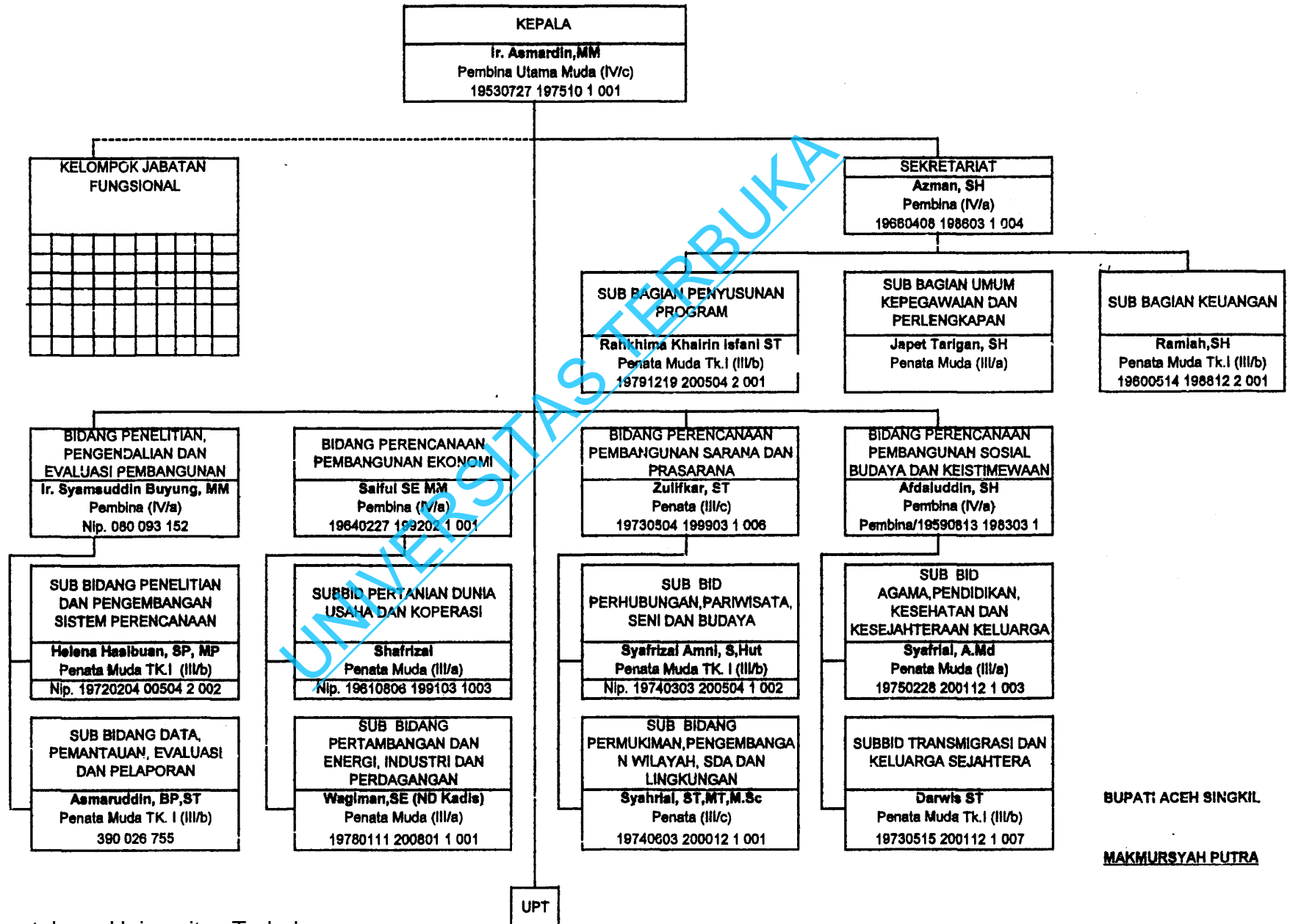
BAGAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
SEKRETARIAT DEWAN
PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

LAMPIRAN II : QANUN KABUPATEN ACEH SINGKIL
NOMOR : 2 TAHUN 2008
TANGGAL : 19 JANUARI 2008
10 MUHARRAM 1429 H



BUPATI ACEH SINGKIL

MAKMURSYAH PUTRA

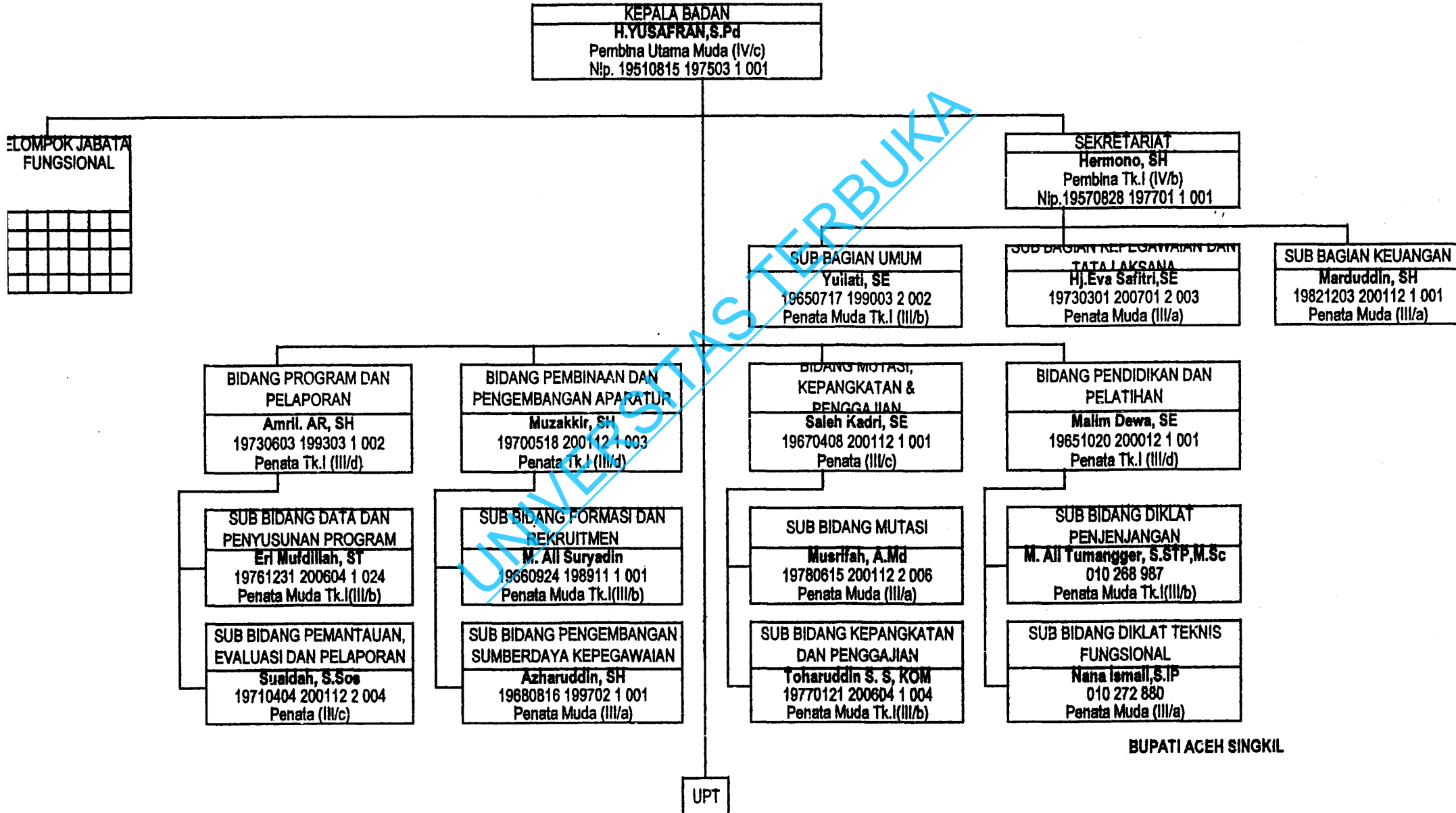


BUPATI ACEH SINGKIL

MAKMURSYAH PUTRA

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 KABUPATEN ACEH SINGKIL

LAMPIRAN XVIII : 11/40589.pdf
 NOMOR : QANUN KABUPATEN ACEH SII
 TANGGAL : 3 TAHUN 2008
 : 19 JANUARI 2008
 : 10 MUHARRAM 1429 H



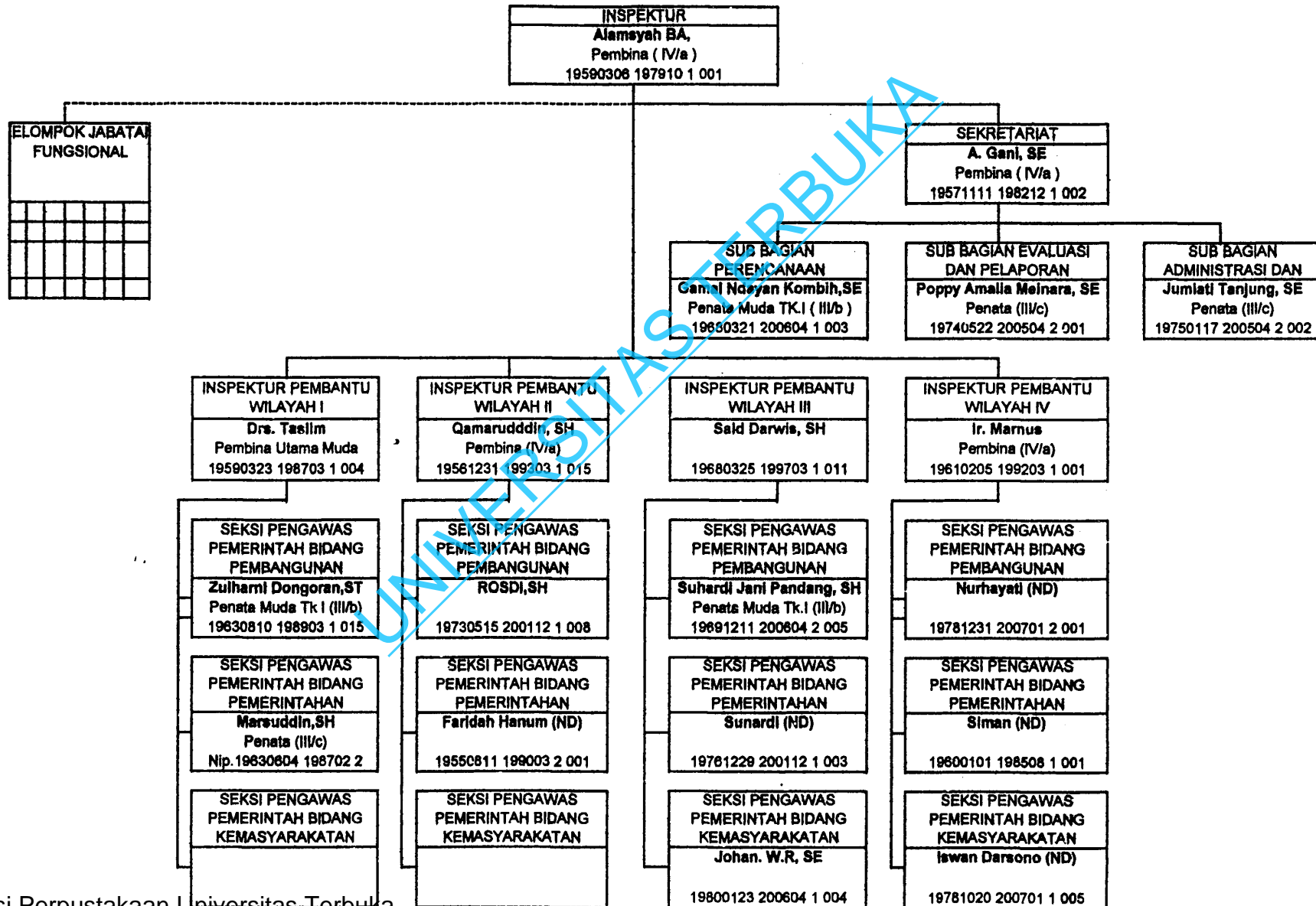
BUPATI ACEH SINGKIL

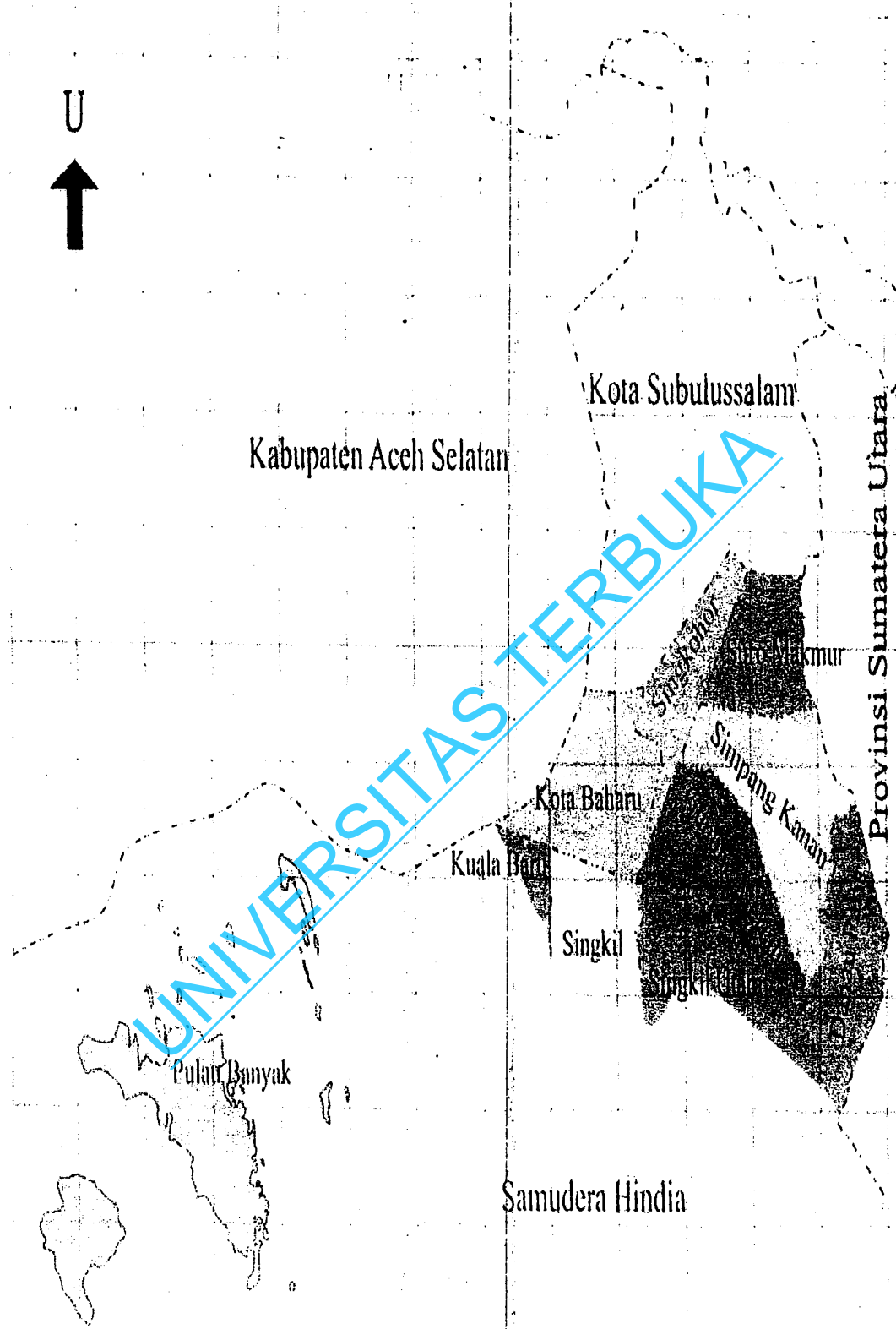
UPT

MAKMURSYAH PUTRA

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN ACEH SINGKIL

LAMPIRAN XXI : QANUN KABUPATEN ACEH SINGKIL
NOMOR : 3 TAHUN 2008
TANGGAL : 19 JANUARI 2008
10 MUHARRAM 1429 H





Peta 4.1. Peta Aceh Singkil

Lampiran 2. Tabulasi Data Persepsi PNS Terhadap PP No. 12 Tahun 2002 (X)

No. Resp	Persepsi PNS Terhadap Implementasi PP No. 12 Tahun 2002 (X)																								Total X	
	Sensasi (XD1)				Total XD1	Atensi (XD2)				Total XD2	Motivasi (XD3)					Total XD3	Expektasi (XD4)				Total XD4	Memori (XD5)				Total XD5
	B1	B2	B3	B4		B5	B6	B7	B8		B9	B10	B11	B12	B13		B14	B15	B16	B17		B18	B19	B20		
1	3	2	3	3	11	2	3	2	3	10	3	3	2	1	2	11	2	1	2	1	6	3	2	3	8	46
2	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	3	2	1	2	3	11	2	3	2	2	8	3	2	2	7	46
3	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	14	4	5	4	13	80
4	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	14	4	4	3	11	72
5	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	8	51
6	1	2	3	2	8	2	3	3	2	10	3	2	2	3	1	11	2	3	1	1	7	3	3	2	8	44
7	2	3	2	2	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	10	2	2	3	7	48
8	1	2	2	1	6	2	2	3	3	10	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	2	3	3	8	37
9	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	10	3	2	3	8	50
10	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	2	1	1	2	6	1	2	1	4	29
11	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	14	3	3	4	10	69
12	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	14	3	4	4	11	70
13	5	4	5	4	18	4	5	4	3	16	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	18	5	4	3	12	86
14	3	2	3	2	10	2	3	2	1	8	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	2	1	6	47
15	3	4	4	3	14	4	4	3	2	13	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	14	4	3	2	9	68
16	2	1	1	2	6	1	1	2	3	7	1	2	2	1	1	7	2	1	1	2	6	1	2	3	6	32
17	2	3	3	2	10	3	3	4	2	12	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	10	3	4	2	9	53
18	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	10	2	2	3	7	49
19	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	2	2	1	5	31
20	4	5	5	4	18	5	5	4	3	17	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	5	4	3	12	87
21	2	3	2	2	9	3	2	3	1	9	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	10	2	3	1	6	46
22	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	2	1	2	3	2	10	2	3	2	3	10	2	1	1	4	36
23	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	14	3	3	3	9	67
24	4	4	3	3	14	4	3	2	3	12	3	3	4	5	4	19	4	5	4	5	18	3	2	3	8	71
25	5	5	4	4	18	5	4	3	5	17	4	4	5	4	3	20	5	4	3	5	17	4	3	5	12	84
26	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	14	3	4	3	10	69
27	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	1	1	2	1	2	7	2	1	2	1	6	1	2	1	4	29
28	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	6	2	1	1	4	30
29	3	2	2	3	10	2	2	3	4	11	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	10	2	3	4	9	53
30	2	3	2	3	10	3	2	3	4	12	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	10	2	3	4	9	54
31	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	10	2	2	1	5	39
32	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	10	3	3	2	8	50
33	4	3	4	3	14	3	4	5	3	15	4	3	4	3	5	19	4	3	5	4	16	4	5	3	12	78
34	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	10	2	3	3	8	52
35	4	4	3	3	14	4	3	4	5	16	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	14	3	4	5	12	73
36	4	3	4	4	15	3	4	4	5	16	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	4	4	5	13	84
37	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	4	3	21	5	4	3	4	16	4	3	4	11	79

Lampiran 2. Tabulasi Data Persepsi PNS Terhadap PP No. 12 Tahun 2002 (X)

No. Resp	Persepsi PNS Terhadap Implementasi PP No. 12 Tahun 2002 (X)																								Total X	
	Sensasi (XD1)				Total XD1	Atensi (XD2)				Total XD2	Motivasi (XD3)					Total XD3	Expektasi (XD4)				Total XD4	Memori (XD5)				Total XD5
	B1	B2	B3	B4		B5	B6	B7	B8		B9	B10	B11	B12	B13		B14	B15	B16	B17		B18	B19	B20		
38	3	2	3	2	10	2	3	4	2	11	3	2	2	3	4	14	2	3	4	3	12	3	4	2	9	56
39	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	2	3	3	2	1	11	3	2	1	2	8	2	3	2	7	46
40	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	1	2	2	3	1	9	2	3	1	2	8	1	2	2	5	34
41	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	6	2	1	1	4	30
42	3	2	3	2	10	2	3	3	4	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	3	4	10	55
43	2	3	3	2	10	3	3	4	5	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	4	5	12	60
44	3	3	2	2	10	3	2	3	4	12	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	10	2	3	4	9	53
45	1	2	2	1	6	2	2	3	4	11	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	2	3	4	9	39
46	3	4	4	3	14	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	14	4	5	5	14	78
47	2	3	3	2	10	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	4	2	9	54
48	5	4	3	5	17	4	3	2	4	13	3	5	5	4	4	21	5	4	4	5	18	3	2	4	9	78
49	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	5	3	2	2	12	3	2	2	3	10	2	3	2	7	48
50	4	3	3	4	14	3	3	2	2	10	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	14	3	2	2	7	62
51	2	2	1	1	6	2	1	1	2	6	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	7	1	1	2	4	30
52	3	3	2	2	10	3	2	4	3	12	2	2	1	1	2	8	1	1	2	2	6	2	4	3	9	45
53	2	3	3	2	10	3	3	4	5	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	4	5	12	60
54	1	2	2	1	6	2	2	3	2	9	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	2	3	2	7	38
55	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	6	1	2	1	4	28
56	3	3	2	2	10	3	2	3	1	9	2	2	1	1	2	8	1	1	2	2	6	2	3	1	6	39
57	5	4	3	5	17	4	3	4	4	15	3	5	4	5	4	21	4	5	4	5	18	3	4	4	11	82
58	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	3	4	3	2	14	4	3	2	4	13	2	3	2	7	53
59	4	3	3	4	14	3	3	2	2	10	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	16	3	2	2	7	65
60	2	2	1	1	6	2	1	1	2	6	1	1	2	2	1	7	2	2	1	3	8	1	1	2	4	31
61	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	2	1	1	1	7	1	1	1	2	5	2	3	2	7	39
62	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	10	3	2	2	7	49
63	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	3	4	18	3	3	4	5	15	4	4	3	11	73
64	5	3	4	5	17	3	4	2	3	12	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	18	4	2	3	9	78
65	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	8	51
66	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	10	2	3	2	7	50
67	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	2	6	1	2	2	5	30
68	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	2	1	1	4	30
69	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	51
70	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	10	3	2	2	7	50
71	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	10	2	3	2	7	49
72	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	8	51
73	1	2	3	2	8	2	3	3	2	10	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	10	3	3	2	8	48
74	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	7	48

Lampiran 2. Tabulasi Data Persepsi PNS Terhadap PP No. 12 Tahun 2002 (X)

No. Resp	Persepsi PNS Terhadap Implementasi PP No. 12 Tahun 2002 (X)																									Total X	
	Sensasi (XD1)					Total XD1	Atensi (XD2)				Total XD2	Motivasi (XD3)					Total XD3	Expektasi (XD4)				Total XD4	Memori (XD5)				Total XD5
	B1	B2	B3	B4	B5		B6	B7	B8	B9		B10	B11	B12	B13	B14		B15	B16	B17	B18		B19	B20			
75	1	2	2	1	6	2	2	3	3	10	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	6	2	3	3	8	37	
76	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	51	
77	1	2	1	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	6	1	1	2	4	30	
78	3	4	3	4	14	4	3	5	4	16	3	4	5	4	3	19	5	4	3	5	17	3	5	4	12	78	
79	3	3	3	4	13	3	3	2	3	11	3	4	4	3	5	19	4	3	5	4	16	3	2	3	8	67	
80	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	18	5	5	3	13	89	
81	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	14	4	5	4	13	80	
82	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	14	4	4	3	11	72	
83	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	8	51	
84	1	2	3	2	8	2	3	3	2	10	3	2	2	3	1	11	2	3	1	1	7	3	3	2	8	44	
85	2	3	2	2	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	10	2	2	3	7	48	
86	1	2	2	1	6	2	2	3	3	10	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	2	3	3	8	37	
87	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	10	3	2	3	8	50	
88	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	2	1	1	2	6	1	2	1	4	29	
89	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	14	3	3	4	10	69	
90	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	14	3	4	4	11	70	
91	5	4	5	4	18	4	5	4	3	16	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	18	5	4	3	12	86	
92	3	4	3	4	14	4	3	5	4	16	3	4	5	4	3	19	5	4	3	5	17	3	5	4	12	78	
93	3	3	3	4	13	3	3	2	3	11	3	4	4	3	5	19	4	3	5	4	16	3	2	3	8	67	
94	3	4	3	4	14	4	3	5	4	16	3	4	5	4	3	19	5	4	3	5	17	3	5	4	12	78	
95	3	3	3	4	13	3	3	2	3	11	3	4	4	3	5	19	4	3	5	4	16	3	2	3	8	67	
96	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	18	5	5	3	13	89	
Max	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	100	
Min	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	20	
Rata-rata	2,74	2,78	2,73	2,67	10,92	2,78	2,73	2,93	2,72	11,16	2,73	2,68	2,97	2,58	2,77	13,73	2,97	2,58	2,77	2,84	11,17	2,73	2,93	2,72	8,38	55,34	
Std Dev	1,16	0,95	0,99	1,14	4,25	0,95	0,99	1,08	1,10	4,12	0,99	1,14	1,07	1,13	1,15	5,47	1,07	1,13	1,15	1,24	4,59	0,99	1,08	1,10	3,17	21,60	

Sumber : Hasil Pengumpulan Lampiran 1

Lampiran 3. Tabulasi Data Kenaikan Pangkat PNS (Y)

No. Resp	Kenaikan Pangkat PNS (Y)																								Total Y		
	Prlakuan Yg Adil (YD1)					Total	Mediasi Atsan (YI)			Total	Info Kepangkatan (YD3)					Total	Minat (YD4)			Total	Kepuasan (YD5)					Total	
	B1	B2	B3	B4	YD1	B5	B6	B7	YD2	B8	B9	B10	B11	B12	YD3	B13	B14	B15	XD4	B16	B17	B18	B19	YD5			
1	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	3	2	3	2	13	1	2	1	4	1	2	2	1	6	41		
2	2	3	3	2	10	3	2	2	7	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	1	1	2	2	6	43		
3	4	5	4	5	18	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	3	3	4	11	3	4	3	4	14	78		
4	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	4	3	3	4	18	3	4	4	11	4	3	4	3	14	68		
5	3	2	3	3	11	3	3	2	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	3	2	10	49		
6	1	2	3	1	7	3	3	2	8	3	2	2	3	3	13	3	1	1	5	3	2	3	2	10	43		
7	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	3	2	1	8	44		
8	1	2	2	1	6	2	3	3	8	2	3	2	3	3	13	1	1	2	4	2	1	2	1	6	37		
9	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	2	1	2	3	8	46		
10	1	2	1	1	5	1	2	1	4	3	2	2	3	3	13	1	1	2	4	1	2	2	1	6	32		
11	3	4	5	5	17	3	3	4	10	3	4	3	3	4	17	3	4	4	11	3	4	3	4	14	69		
12	3	4	3	4	14	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	3	3	4	4	14	67		
13	5	4	5	5	19	5	4	3	12	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	4	3	4	3	14	80		
14	3	2	3	3	11	3	2	1	6	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	2	1	2	1	6	43		
15	3	4	4	3	14	4	3	2	9	4	3	4	3	4	18	3	4	3	10	2	3	3	2	10	61		
16	2	1	1	2	6	1	2	3	6	2	3	2	3	3	13	1	1	2	4	1	1	2	3	7	36		
17	2	3	3	2	10	3	4	2	9	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	3	3	2	2	10	48		
18	3	3	2	3	11	2	2	3	7	2	2	3	3	2	12	3	2	2	7	2	3	2	3	10	47		
19	2	1	2	1	6	2	2	1	5	2	3	2	3	2	12	1	2	1	4	2	2	2	1	7	34		
20	4	5	5	4	18	5	4	3	12	5	4	4	5	4	22	5	4	5	14	3	2	4	3	12	78		
21	2	3	2	3	10	2	3	1	6	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	2	3	1	8	43		
22	1	2	2	1	6	2	1	1	4	2	3	2	3	2	12	3	2	3	8	2	2	1	1	6	36		
23	3	4	3	4	14	3	3	3	9	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	3	2	3	3	11	62		
24	4	4	3	3	14	3	2	3	8	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	3	2	2	3	10	65		
25	5	5	4	4	18	4	3	5	12	4	4	5	4	3	20	4	3	5	12	4	3	3	4	14	76		
26	3	4	3	4	14	3	4	3	10	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	3	3	4	3	13	65		
27	2	2	1	1	6	1	2	1	4	3	3	2	3	2	13	1	2	1	4	1	2	2	1	6	33		
28	1	2	2	1	6	2	1	1	4	2	3	2	2	3	12	2	1	1	4	2	2	1	1	6	32		
29	3	2	2	3	10	2	3	4	9	2	3	3	2	3	13	2	3	2	7	2	3	3	2	10	49		
30	2	3	2	3	10	2	3	4	9	2	3	2	3	3	13	3	3	2	8	2	2	3	2	9	49		
31	1	1	2	2	6	2	2	1	5	2	2	3	3	2	12	3	2	2	7	2	1	2	1	6	36		
32	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	3	2	3	2	10	47		
33	4	3	4	3	14	4	5	3	12	4	3	4	3	5	19	3	5	4	12	4	3	4	3	14	71		
34	2	3	2	3	10	2	3	3	8	2	3	3	2	3	13	2	3	2	7	2	2	3	3	10	48		
35	4	4	3	3	14	3	4	5	12	3	3	4	3	4	17	3	4	3	10	3	4	4	3	14	67		
36	4	3	4	3	14	4	4	5	13	4	4	5	5	4	22	5	4	4	13	4	3	4	3	14	76		
37	3	3	3	3	11	3	4	11	4	4	5	5	4	3	21	4	3	4	11	4	3	3	4	14	74		

Lampiran 3. Tabulasi Data Kenaikan Pangkat PNS (Y)

No. Resp	Kenaikan Pangkat PNS (Y)																								Total Y
	Priakuan Yg Adil (YD1)				Total YD1	Mediasi Atsan (YI)			Total YD2	Info Kepangkatan (YD3)					Total YD3	Minat (YD4)			Total XD4	Kepuasan (YD5)				Total YD5	
	B1	B2	B3	B4		B5	B6	B7		B8	B9	B10	B11	B12		B13	B14	B15		B16	B17	B18	B19		
38	3	2	3	2	10	3	4	2	9	3	2	2	3	4	14	3	4	3	10	3	3	2	2	10	53
39	2	3	2	3	10	2	3	2	7	2	3	3	2	3	13	2	1	2	5	2	3	3	2	10	45
40	2	1	1	2	6	1	2	2	5	3	2	2	3	3	13	3	1	2	6	1	1	2	2	6	36
41	1	2	2	1	6	2	1	1	4	2	3	2	2	3	12	2	1	1	4	2	2	1	1	6	32
42	3	2	3	2	10	3	3	4	10	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	4	3	4	14	54
43	2	3	3	2	10	3	4	5	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	4	4	3	14	56
44	3	3	2	2	10	2	3	4	9	2	3	2	3	2	12	3	2	3	8	2	2	3	3	10	49
45	1	2	2	1	6	2	3	4	9	2	3	2	3	3	13	1	1	2	4	2	2	3	3	10	42
46	3	4	4	3	14	4	5	5	14	4	3	4	3	4	18	3	4	3	10	4	3	4	3	14	70
47	2	3	3	2	10	3	4	2	9	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	3	2	2	10	49
48	5	4	3	5	17	3	2	4	9	3	5	5	4	4	21	4	4	5	13	3	3	2	2	10	70
49	3	2	2	3	10	2	3	2	7	2	3	3	2	2	12	2	2	3	7	2	2	3	3	10	46
50	4	3	3	4	14	3	2	2	7	3	4	4	3	3	17	3	3	4	10	3	3	2	2	10	58
51	2	2	1	1	6	1	1	2	4	3	3	2	2	3	13	2	1	2	5	1	2	1	2	6	34
52	3	3	2	2	10	2	4	3	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	5	2	3	2	3	10	46
53	2	3	3	2	10	3	4	5	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	3	2	10	52
54	1	2	2	1	6	2	3	2	7	2	3	2	3	2	12	1	2	1	4	2	2	3	2	9	38
55	2	1	1	2	6	1	2	1	4	3	2	3	2	3	13	2	1	2	5	1	2	2	1	6	34
56	3	3	2	2	10	2	3	1	6	2	2	3	3	2	12	1	2	2	5	2	2	3	3	10	43
57	5	4	3	5	17	3	4	4	11	3	5	4	5	4	21	5	4	5	14	3	3	4	4	14	77
58	3	2	2	3	10	2	3	2	7	2	3	4	3	2	14	3	2	4	9	2	2	3	2	9	49
59	4	3	3	4	14	3	2	2	7	3	4	3	4	4	18	4	4	5	13	3	3	2	2	10	62
60	2	2	1	1	6	1	1	2	4	3	3	2	2	3	13	2	1	3	6	1	1	1	2	5	34
61	3	3	2	2	10	2	3	2	7	2	2	3	2	3	12	1	1	2	4	2	1	1	2	6	39
62	2	3	3	2	10	3	2	2	7	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	1	1	2	2	6	42
63	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	4	3	3	4	18	3	4	5	12	4	3	4	3	14	70
64	5	3	4	5	17	4	2	3	9	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	3	2	2	3	10	71
65	3	2	3	3	11	3	3	2	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	3	2	10	49
66	2	3	2	3	10	2	3	2	7	2	3	3	2	3	13	2	3	2	7	2	3	3	2	10	47
67	2	1	1	2	6	1	2	2	5	3	2	3	3	2	13	1	2	2	5	1	1	2	2	6	35
68	1	2	2	1	6	2	1	1	4	2	3	2	3	2	12	1	2	1	4	2	2	1	1	6	32
69	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	2	3	10	48
70	2	3	3	2	10	3	2	2	7	3	2	2	3	3	13	3	3	2	8	3	3	2	2	10	48
71	3	3	2	3	11	2	3	2	7	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	3	3	2	10	47
72	3	2	3	3	11	3	3	2	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	3	2	10	49
73	1	2	2	1	6	3	3	2	8	3	2	2	3	2	12	3	2	3	8	3	2	3	2	10	44
74	3	3	3	2	11	3	3	2	9	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	3	3	2	10	48

Lampiran 3. Tabulasi Data Kenaikan Pangkat PNS (Y)

No. Resp	Kenaikan Pangkat PNS (Y)																								Total Y		
	Prilaku Yg Adil (YD1)					Total	Mediasi Atasan (Y2)			Total	Info Kepangkatan (YD3)					Total	Minat (YD4)			Total	Kepuasan (YD5)					Total	
	B1	B2	B3	B4	YD1	B5	B6	B7	YD2	B8	B9	B10	B11	B12	YD3	B13	B14	B15	XD4	B16	B17	B18	B19	YD5			
75	1	2	2	1	6	2	3	3	8	2	3	3	3	2	13	1	2	2	5	2	2	3	3	10	42		
76	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	2	3	10	48		
77	1	2	1	2	6	1	1	2	4	3	2	2	3	2	12	1	2	1	4	1	2	1	2	6	32		
78	3	4	3	4	14	3	5	4	12	3	4	5	4	3	19	4	3	5	12	3	4	3	4	14	71		
79	3	3	3	2	11	3	2	3	8	3	4	4	3	5	19	3	5	4	12	3	2	2	3	10	60		
80	5	4	5	4	18	5	5	3	13	5	4	4	5	5	23	5	5	4	14	2	3	2	3	10	78		
81	4	5	4	5	18	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	4	3	4	11	3	4	3	4	14	78		
82	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	4	3	3	4	18	3	4	4	11	4	3	4	3	14	68		
83	3	2	3	3	11	3	3	2	8	3	2	3	2	3	13	2	3	2	7	3	2	3	2	10	49		
84	1	2	3	1	7	3	3	2	8	3	2	2	3	3	13	3	1	1	5	3	2	3	2	10	43		
85	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	2	3	2	3	12	2	3	2	7	2	3	2	1	8	44		
86	1	2	2	1	6	2	3	3	8	2	3	2	3	3	13	1	1	2	4	2	1	2	1	6	37		
87	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	2	1	2	3	8	46		
88	1	2	1	1	5	1	2	1	4	3	2	2	3	3	13	1	1	2	4	1	2	2	1	6	32		
89	3	4	5	5	17	3	3	4	10	3	4	3	3	4	17	3	4	4	11	3	4	3	4	14	69		
90	3	4	3	4	14	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	3	3	4	4	14	67		
91	5	4	5	5	19	5	4	3	12	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	4	3	4	3	14	80		
92	3	4	3	4	14	3	5	4	12	3	4	5	4	3	19	4	3	5	12	3	4	3	4	14	71		
93	3	3	3	2	11	3	2	3	8	3	4	4	3	5	19	3	5	4	12	3	2	2	3	10	60		
94	3	4	3	4	14	3	5	4	12	3	4	5	4	3	19	4	3	5	12	3	4	3	4	14	71		
95	3	3	3	2	11	3	2	3	8	3	4	4	3	5	19	3	5	4	12	3	2	2	3	10	60		
96	5	4	5	4	18	5	5	3	13	5	4	4	5	5	23	5	5	4	14	2	3	2	3	10	78		
Max	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	4	4	16	91		
Min	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	24		
Rata-rata	2,74	2,80	2,76	2,71	11,01	2,73	2,93	2,72	8,38	2,93	2,96	3,16	2,93	3,15	15,11	2,58	2,77	2,84	8,20	2,48	2,42	2,60	2,44	9,94	52,64		
Std Dev	1,16	0,97	1,04	1,23	4,41	0,99	1,08	1,10	3,17	0,80	0,92	0,96	0,86	0,87	4,40	1,13	1,15	1,24	3,52	0,86	0,85	0,85	0,94	3,50	19,00		

Sumber : Hasil Pengumpulan Lampiran 1

Lampiran 4. Rekapitulasi Hasil Pentabulasian Data Variabel X dan Y

No Responden	X (Persepsi PNS Thdp PP No.12/2002)	Y Kenaikan Pangkat PNS
1	46	41
2	46	43
3	80	78
4	72	68
5	51	49
6	44	43
7	48	44
8	37	37
9	50	46
10	29	32
11	69	69
12	70	67
13	86	80
14	47	43
15	68	61
16	32	36
17	53	48
18	49	47
19	31	34
20	87	78
21	46	43
22	36	36
23	67	62
24	71	65
25	84	76
26	69	65
27	29	33
28	30	32
29	53	49
30	54	49
31	39	36
32	50	47
33	76	71
34	52	48
35	73	67
36	84	76
37	79	74
38	56	53
39	46	45
40	34	36
41	30	32
42	55	54
43	60	56
44	53	49
45	39	42
46	78	70
47	54	49
48	78	70

49	48	46
50	62	58
51	30	34
52	45	46
53	60	52
54	36	38
55	28	34
56	39	43
57	82	77
58	53	49
59	65	62
60	31	34
61	39	39
62	49	42
63	73	70
64	78	71
65	51	49
66	50	47
67	30	35
68	30	32
69	51	48
70	50	48
71	49	47
72	51	49
73	48	44
74	48	46
75	37	42
76	51	48
77	30	32
78	78	71
79	67	60
80	89	78
81	80	78
82	72	68
83	51	49
84	44	43
85	48	44
86	37	37
87	50	46
88	29	32
89	69	69
90	70	67
91	86	80
92	78	71
93	67	60
94	78	71
95	67	60
96	89	78

Sumber : Lampiran 2 dan 3

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Data
1. Persepsi PNS Terhadap PP No. 12/2002

a. Sensasi

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	TOTAL_ SENSASI
Butir1	Pearson Correlation	1	.622**	.725**	.792**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir2	Pearson Correlation	.622**	1	.651**	.697**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir3	Pearson Correlation	.725**	.651**	1	.648**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir4	Pearson Correlation	.792**	.697**	.648**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
TOTAL_SENSAS	Pearson Correlation	.906**	.836**	.856**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Atensi

Correlations

		Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Total Atensi
Butir5	Pearson Correlation	1	.651**	.588**	.562**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir6	Pearson Correlation	.651**	1	.603**	.451**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir7	Pearson Correlation	.588**	.603**	1	.549**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir8	Pearson Correlation	.562**	.451**	.549**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
Total_Atensi	Pearson Correlation	.842**	.814**	.839**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Total Motivasi
Butir9	Pearson Correlation	1	.642**	.658**	.698**	.715**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir10	Pearson Correlation	.642**	1	.743**	.778**	.709**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir11	Pearson Correlation	.658**	.743**	1	.720**	.671**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir12	Pearson Correlation	.698**	.778**	.720**	1	.632**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir13	Pearson Correlation	.715**	.709**	.671**	.632**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96
Total_Motiva	Pearson Correlation	.846**	.894**	.871**	.882**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Ekspeksi

Correlations

		Butir14	Butir15	Butir16	Butir17	Total Ekpeksi
Butir14	Pearson Correlation	1	.720**	.671**	.740**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir15	Pearson Correlation	.720**	1	.632**	.808**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir16	Pearson Correlation	.671**	.632**	1	.639**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir17	Pearson Correlation	.740**	.808**	.639**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
Total_Ekpeksi	Pearson Correlation	.883**	.897**	.834**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

e. Memori

Correlations

		Butir18	Butir19	Butir20	Total Memori
Butir18	Pearson Correlation	1	.603**	.451**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir19	Pearson Correlation	.603**	1	.549**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir20	Pearson Correlation	.451**	.549**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Total_Memori	Pearson Correlation	.811**	.866**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Kenaikan Pangkat PNS

a. Dimensi Perlakuan Yang Adil

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Total_Perlakuan_Yang Adil
Butir1	Pearson Correlation	1	.617**	.711**	.807**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir2	Pearson Correlation	.617**	1	.671**	.728**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir3	Pearson Correlation	.711**	.671**	1	.674**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir4	Pearson Correlation	.807**	.728**	.674**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
Total_Perlakuan_Yang Adil	Pearson Correlation	.898**	.843**	.861**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Kepedulian Atasan

Correlations

		Butir5	Butir6	Butir7	Total_Kepedulian_Atasan
Butir5	Pearson Correlation	1	.603**	.451**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir6	Pearson Correlation	.603**	1	.549**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir7	Pearson Correlation	.451**	.549**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Total_Kepedulian_Atasan	Pearson Correlation	.811**	.866**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Informasi Kepangkatan

Correlations

		Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Total_Informasi_Kepangkatan
Butir8	Pearson Correlation	1	.442**	.568**	.543**	.607**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir9	Pearson Correlation	.442**	1	.609**	.703**	.575**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir10	Pearson Correlation	.568**	.609**	1	.526**	.542**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir11	Pearson Correlation	.543**	.703**	.526**	1	.450**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Butir12	Pearson Correlation	.607**	.575**	.542**	.450**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96
Total_Informasi_Kepangkatan	Pearson Correlation	.775**	.835**	.817**	.800**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Minat

Correlations

		Butir13	Butir14	Butir15	Total Minat
Butir13	Pearson Correlation	1	.632**	.808**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir14	Pearson Correlation	.632**	1	.639**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Butir15	Pearson Correlation	.808**	.639**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Total_Minat	Pearson Correlation	.910**	.846**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

e. Kepuasan

Correlations

		Butir16	Butir17	Butir18	Butir19	Total_Kepuasan
Butir16	Pearson Correlation	1	.543**	.622**	.547**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir17	Pearson Correlation	.543**	1	.489**	.532**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir18	Pearson Correlation	.622**	.489**	1	.535**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Butir19	Pearson Correlation	.547**	.532**	.535**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
Total_Kepuasan	Pearson Correlation	.832**	.787**	.811**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

1. Persepsi PNS Terhadap PP No. 12/2002

a. Sensasi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	4

b. Atensi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

c. Motivasi

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

d. Ekspektasi

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4

e. Memori**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Kenaikan Pangkat PNS

a. Dimensi Perlakuan Yang Adil

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

b. Kepedulian Atasan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3

c. Informasi Kepangkatan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

d. Minat

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

e. Kepuasan**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	4

UNIVERSITAS TERBUKA