

## **SISTEM PENGEMBANGAN KARIR PADA PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI (STUDI KUANTITATIF PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SUKABUMI)**

Suprianto Juniansyah<sup>1</sup>, Dian Purwanti<sup>2</sup>, M Rijal Amirulloh<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi  
Email: <sup>1</sup>dionjuniansyah5@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang Sistem Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi yang berjumlah 30. Dalam penelitian ini, penyusun melakukan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan kuesioner. Data dalam penelitian ini diolah dengan metode penghitungan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh Sistem Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 9,002 dengan Sig. (p-value) sebesar 0,000, sehingga diperoleh Sig (p-value) < 0,05.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Pegawai, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

### **Abstract**

*This research discusses the Employee Career Development System at the Sukabumi City National and Political Unity Agency. The research method used in this research is an associative method with a quantitative approach. The population and sample in this study were employees of the Sukabumi City National and Political Unity Agency totaling 30. In this study, the authors conducted data collection techniques through literature study and questionnaires. The data in this study were processed with quantitative calculation method. The results showed that there was an influence of the Career Development System on Work Motivation at the Sukabumi City National and Political Unity Agency, indicated by a t-count value of 9.002 with Sig. (p-value) of 0.000, thus obtained Sig (p-value) < 0.05.*

**Keywords:** Career Development, Employees, National and Political Unity Agency

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi tantangan dan kompleksitas manajemen pegawai, terutama dalam lingkungan sektor publik, peraturan dan pedoman yang jelas sangat penting. Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tujuan utama sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, yaitu memastikan bahwa setiap langkah dalam manajemen PNS dilakukan dengan standar tinggi profesionalisme, memegang teguh nilai-nilai fundamental, serta menjunjung etika profesi. Keberhasilan manajemen PNS berkontribusi langsung terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat, sesuai prinsip pelayanan yang jujur, adil, dan merata. Oleh karena itu, penegakan prinsip-prinsip manajemen PNS yang kuat akan mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dengan lebih efektif dan akuntabel.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk memahami bahwa seorang pegawai memiliki peran strategis dalam membentuk nilai-nilai organisasi. Pandangan ini didukung oleh Lu & Niu (2022), yang menekankan bahwa pegawai bukan hanya menjalankan tugas, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), PNS harus sangat kompeten, profesional, dan memiliki kesadaran yang kuat terhadap dunia agar dapat melakukan pekerjaannya dengan standar setinggi itu.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, setiap instansi pemerintahan harus didukung oleh SDM yang memadai, baik berdasarkan jumlah pegawai maupun kinerja yang dimiliki pegawai (Hasibuan, 2016; Mathis & Jackson, 2006). Namun, realitas menunjukkan bahwa tidak semua instansi pemerintah memiliki dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup baik. Dalam hal ini, penelitian ini akan fokus pada kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi. Meskipun memiliki peran penting dalam penyelenggaraan tugas negara, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ini hanya didukung oleh jumlah pegawai yang kurang ideal. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi hanya didukung dengan keberadaan pegawai sejumlah 30 orang. Jumlah pegawai sebagaimana tersebut di atas sangatlah kurang atau tidak ideal (Rivai, 2013), karena dalam suatu badan penyelenggaraan kesatuan bangsa dan politik Kota Sukabumi termasuk Pelayanan public Tipe C seharusnya memiliki jumlah pegawai minimal 35 orang untuk 1 (satu) Sekretariat dan 2 (dua) Bidang (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017). Dari sejumlah 30 orang, hanya 20 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan sisanya sebanyak 10 orang berstatus Non PNS.

UU Pokok Kepegawaian menegaskan bahwa jabatan dan jabatan struktural maupun fungsional digunakan untuk mengangkat PNS. Kedudukan adalah jabatan dalam suatu struktur organisasi pemerintahan yang merinci tugas, hak, dan wewenang pegawai negeri. Jabatan ini disebut sebagai jabatan karir dalam dunia birokrasi pemerintahan. Pekerjaan karir adalah pekerjaan dalam birokrasi pemerintahan yang hanya dapat diisi oleh PNS atau mantan PNS yang telah beralih status menjadi PNS. Ada dua kategori posisi karir: posisi struktural dan fungsional. Jabatan yang disebutkan secara jelas dalam struktur organisasi disebut sebagai jabatan struktural (berdasarkan Permen PANRB Tahun 2019).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Sistem Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Sistem Pengembangan Karir pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi. Dengan demikian, penelitian bertujuan untuk mengetahui sistem pengembangan karir pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi.

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metodologi penelitian dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017:69), penelitian asosiatif mencoba memastikan dampak atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif yang diawali dengan pengumpulan data dan diakhiri dengan penyajian hasil merupakan metodologi penelitian yang sangat mengandalkan angka (Arikunto & Suharsimi, 2018),

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 30, menurut penulis, semuanya adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi. Teknik pengambilan sampel saturasi digunakan ketika jumlah sampel sedikit, seperti kurang dari 100, dan peneliti dapat mencakup seluruh populasi. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memilih sampel dari seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan dalam rangka untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner dibuat berdasarkan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian (Mizuno et al., 2022). Dalam hal ini, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Sistem Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja. Kemudian kuesioner yang dibuat, disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban tertutup.

## **III. HASIL PENELITIAN**

Pengujian persyaratan analisis pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Berikut adalah hasil uji persyaratan analisis untuk masing-masing variabel:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas untuk kedua variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

---

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

---

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84449459
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.117
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas data diperoleh bahwa nilai uji Z (Kolmogorov-Smirnov) adalah 0,120 dengan nilai signifikansi (*p-value*) adalah 0,200. Karena nilai *p-value* > 0,05, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (lihat juga Bruhn et al., 2023).

## 2. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Sistem Pengembangan Karir (X) dengan Motivasi Kerja (Y) ditunjukkan dalam tabel output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Sistem Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	358.312	26	13.781	1.595	.396
		Linearity	285.570	1	285.570	33.051	.010
		Deviation from Linearity	72.742	25	2.910	.337	.949
	Within Groups		25.921	3	8.640		
	Total		384.232	29			

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh bahwa hasil uji linearitas pada 30 responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Sistem Pengembangan Karir memiliki nilai *Mean Square Deviation from Linearity* sebesar 2,910 dengan nilai  $F(29,25) = 0,337$  dengan nilai Sig. (*p-value*) = 0,949 yang lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa uji linearitas terpenuhi.

## 3. Analisis Statistik Inferensial

Hasil analisis pada penelitian ini meliputi tahapan analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, dan analisis koefisien determinasi, Berikut adalah hasil analisisnya:

### Analisis Korelasi

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan IBM Statistics SPSS 26.0:

Tabel 3. Analisis Korelasi

	Motivasi Kerja	Sistem Pengembangan Karir

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Sistem Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,862. Nilai tersebut termasuk kategori sangat tinggi, karena berada pada interval  $(0,80 < r < 1,00)$ .

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM Statistics SPSS 26.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.621	3.861	
	Sistem Pengembangan Karir	1.276	.142	.862

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara Motivasi Kerja (X) dan Sistem Pengembangan Karir (Y), yaitu:  $\hat{Y} = 1,6219 + 1,276.X$

#### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM Statistics SPSS 26.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.734	1.87714

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 5, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang tercatat dalam kolom R-Square adalah sebesar 0,743. Fakta ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi mencapai sekitar 74,3%. Selebihnya, sekitar 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam kerangka penelitian ini, analisis hipotesis dilaksanakan melalui penerapan uji-t. Penerapan uji-t bertujuan untuk menguji secara statistik apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis hipotesis yang telah dijalankan dengan dukungan perangkat lunak IBM Statistics SPSS 26.0 dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.420	.678
	Sistem Pengembangan Karir	9.002	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan informasi yang tertera dalam Tabel 6 di atas, diperoleh hasil t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 9,002, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Mengingat nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai ambang 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) dapat ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Sistem Pengembangan Karir di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi.

Tabel 7. Skor Aspek Permodalan tahun 2015 - 2017

Aspek/komponen	2015	2016	2017	Bobot
<b>Aspek Permodalan</b>				<b>15</b>
Rasio Modal Sendiri terhadap Total Asset	1,5	1,5	1,5	
Rasio Modal Sendiri terhadap Pinjaman Diberikan yang Berisiko	1,8	1,2	1,2	
Rasio Kecukupan Modal Sendiri	3	3	3	
<b>Jumlah Skor Aspek Permodalan</b>	<b>6,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	

## PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh Sistem Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi (lihat Gu et al., 2023; Lu & Niu, 2022; Popoola & Fagbola, 2023; Tao et al., 2022). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 9,002 dengan Sig. (p-value) sebesar 0,000, sehingga diperoleh p-value > 0,05. Dengan demikian diputuskan tolak Ho atau terima H1. Artinya, terdapat pengaruh signifikan Sistem Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi.

Besarnya pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja sebesar 0,743, artinya 74,3% variansi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variansi sistem pengembangan karir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi sangat besar dipengaruhi oleh sistem pengembangan karir pegawai yang digunakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi. Besarnya persentase pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir merupakan faktor yang sangat penting menjadi dasar para pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaannya.

Secara keseluruhan hasil penelitian telah mampu menjawab permasalahan mengenai aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi, yaitu Sistem Pengembangan Karir (lihat juga Nuriman, 2021; Sharma & Aparicio, 2022; Wau & Purwanto, 2021). Hal tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian, bahwa terdapat pengaruh

Sistem Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan penelitian dan pembahasan analisis yang telah diuraikan:

1. Berdasarkan temuan kajian, Sistem Pengembangan Karir Pegawai BPN Kota Sukabumi berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan betapa suksesnya Sistem Pengembangan Karir di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Sukabumi.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa insentif di tempat kerja adalah positif.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengembangan Karir berpengaruh terhadap motivasi kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 9,002 dengan nilai Sig. (p-value) sebesar 0,000, sehingga menghasilkan Sig. (nilai-p) 0,05.

Atas dasar kesimpulan yang dikemukakan di atas, berikut ini adalah beberapa saran, baik aspek teoritis maupun praktis. Aspek teoritis disarankan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan aspek praktis disarankan hendaknya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi perlu mendorong agar para pegawai bisa lebih luwes dan membina hubungan yang baik, antara pegawai dengan pegawai lainnya dan pegawai dengan pihak luar. Selain itu, peneliti pun menyarankan hendaknya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sukabumi perlu mendorong agar para pegawai memiliki orientasi terhadap prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, & Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bruhn, Å. B., Lindahl, C., Andersson, I.-M., & Rosen, G. (2023). Motivational Factors for Occupational Safety and Health Improvements: A Mixed-Method Study within the Swedish Equine Sector. *Safety Science*, 159(December 2022). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106035>
- Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). The Effect of High-Involvement Human Resource Management Practices on Supply Chain Resilience and Operational Performance. *Journal of Management Science and Engineering*, 8(2), 176–190. <https://doi.org/10.1016/j.jmse.2022.12.001>
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Lu, C., & Niu, Y. (2022). Do Companies Compare Employees' Salaries? Evidence from Stated-Owned Enterprise Group. *China Journal of Accounting Research*, 15(3), 100252. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2022.100252>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mizuno, M., Sugahara, Y., Iwayama, D., Miyashita, N., Katano, H., & Sekiya, I. (2022). Stress and Motivation of Cell Processing Operators: A Pilot Study of an Online Questionnaire Survey. *Regenerative Therapy*, 21(October), 547–552. <https://doi.org/10.1016/j.reth.2022.10.004>
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 10–17.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work Motivation, Job Satisfaction, Work-Family Balance, and Job Commitment of Library Personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and Team Culture as Antecedents of Protection Motivation among IT Employees. *Computers and Security*, 120(May), 102774. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. CV. Alfabeta.
- Tao, W., Lee, Y., Sun, R., Li, J. Y., & He, M. (2022). Enhancing Employee Engagement via Leaders' Motivational Language in Times of Crisis: Perspectives from the COVID-19 Outbreak. *Public Relations Review*, 48(1), 102133. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102133>

Wau, J., & Purwanto, P. (2021). the Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271.  
<https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil