

## ANALISIS HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN JABATAN ATAU PANGKAT MENGGUNAKAN METODE KOEFISIEN KORELASI BERDASARKAN DATA PEGAWAI AGUSTUS 2025 DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI JAWA TIMUR

Azhaar Dini Mahdiyyah

Program Studi S1 Matematika, FMIPA, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

email : azhaar.23061@mhs.unesa.ac.id\*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara masa kerja dengan perkembangan karier pegawai, khususnya pangkat dan jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur. Hubungan ini di analisis karena masa kerja seringkali menjadi prasyarat administrasi, namun perkembangan karier di lapangan juga dapat dipengaruhi beragam faktor lain. Penelitian kuantitatif korelasional ini menggunakan data dari 87 pegawai ASN BKD dengan teknik total sampling. Uji asumsi *Kolmogorov-Smirnov* dan linearitas digunakan untuk memproses data sebelum menganalisis hubungan menggunakan korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel bersifat positif dan signifikan ( $p < 0.05$ ). Korelasi Pearson menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan positif kuat dengan Pangkat ( $r = 0.632$ ) dan hubungan positif sedang dengan Jabatan ( $r = 0.436$ ). Hasil analisis membuktikan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin besar kecenderungan mencapai pangkat dan jabatan yang lebih tinggi. Namun, pembahasan juga menyoroti fakta lapangan bahwa faktor lain seperti kompetensi, pendidikan, dan prestasi kerja turut berperan signifikan. Kesimpulan menunjukkan bahwa masa kerja merupakan faktor signifikan yang berkorelasi positif dengan perkembangan karier, namun hal ini bukan menjadi satu-satunya penentu mutlak bagi mobilitas karier ASN.

**Kata Kunci:** Masa Kerja, Pangkat, Jabatan, Korelasi Pearson, ASN.

### Abstract

This study aims to analyze the relationship between length of service and career development of employees, particularly rank and position within the Regional Civil Service Agency (BKD) of East Java Province. This relationship is analyzed because length of service is often an administrative prerequisite, but career development in the field can also be influenced by various other factors. This correlational quantitative study uses data from 87 BKD of East Java Province civil servants using total sampling techniques. The Kolmogorov-Smirnov and linearity tests were used to process the data before analyzing the relationship using Pearson's correlation. The results show that all relationships between variables are positive and significant ( $p < 0.05$ ). Pearson's correlation shows that length of service has a strong positive relationship with rank ( $r = 0.632$ ) and a moderate positive relationship with position ( $r = 0.436$ ). The analysis results prove that the longer an employee's length of service, the greater the tendency to achieve higher rank and position. However, the discussion also highlights the fact that other factors such as competence, education, and work performance also play a significant role. The conclusion shows that length of service is a significant factor that is positively correlated with career development, but this is not the only absolute determinant of ASN career mobility.

**Keywords:** Length of Service, Rank, Position, Pearson Correlation, ASN.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan karir ASN meliputi kenaikan pangkat, promosi jabatan, dan penambahan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan

birokrasi agar lebih efisien. Salah satu aspek yang memiliki hubungan erat dengan pengembangan karir ASN adalah masa kerja. Masa kerja menunjukkan berapa lama seorang pegawai bekerja dan berkontribusi pada suatu instansi. Masa kerja akan mencerminkan pengalaman, tingkat penugasan, juga keprofesionalan dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Selain itu, masa kerja juga berhubungan dengan peningkatan kemampuan dan

efisiensi pegawai, sehingga kerap dijadikan patokan dalam evaluasi kinerja dan maupun kenaikan karir (Rival, 2019). Namun, hubungan antara masa kerja dengan pangkat ataupun jabatan tidak selalu linear, hal ini dikarenakan pengembangan karir pegawai juga dapat dipengaruhi dengan faktor-faktor lain seperti faktor kompetensi, kebijakan organisasi, dan prestasi kerja.

Masa kerja pegawai juga dapat dipengaruhi dari beberapa faktor lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi sebagai faktor internal. Sedangkan untuk faktor eksternal bisa dipengaruhi dari kebijakan promosi, jenjang karir, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ASN, faktor-faktor tersebut akan berhubungan dengan persyaratan administrasi untuk kenaikan pangkat atau jabatan yang menetapkan minimal masa kerja sebagai salah satu kriteria. Dengan adanya beberapa faktor ini, hubungan antara masa kerja, pangkat, dan jabatan memerlukan pembuktian secara empiris menggunakan metode statistik sehingga tidak mendasar menggunakan asumsi atau persepsi.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ingin menganalisis hubungan antara masa kerja dengan pangkat atau jabatan pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur secara ilmiah. Pemilihan BKD Provinsi Jawa Timur sebagai lokasi penelitian dilatarbelakangi oleh posisi strategis instansi ini sebagai pusat pengelolaan manajemen kepegawaian di tingkat provinsi dan juga sebagai lokasi pelaksanaan kegiatan magang peneliti. BKD Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab untuk perencanaan kebutuhan pegawai, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, hingga penetapan pangkat dan jabatan ASN sesuai Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Dengan tanggung jawab tersebut, BKD Provinsi Jawa Timur menjadi sumber data yang valid dan relevan untuk mengukur hubungan masa kerja dengan perkembangan karir pegawai. Selain itu, BKD Provinsi Jawa Timur memiliki database kepegawaian yang lengkap dan terintegrasi sehingga sangat mendukung analisis statistik berbasis data.

Untuk menjawab permasalahan penelitian, digunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi Pearson untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran objektif mengenai ada tidaknya hubungan signifikan antara

masa kerja dengan pangkat maupun jabatan pegawai BKD Provinsi Jawa Timur, sehingga dapat menjadi dasar dalam mengembangkan kebijakan pembinaan karir ASN yang lebih tepat, objektif, dan berbasis data.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan pangkat atau jabatan pegawai BKD Provinsi Jawa Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh data penelitian berbentuk numerik dan dianalisis secara statistik tanpa adanya intervensi terhadap objek penelitian. Pemilihan pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan Simangunsong (2019), yang menyatakan bahwa metode kuantitatif relevan untuk menjelaskan fenomena administratif secara objektif dengan data numerik dan pengolahan statistik. Hal ini diperkuat oleh Nurdin dan Hartati (2018) yang menegaskan bahwa dalam konteks penelitian sosial pemerintahan, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel dan membantu pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, metode ini tepat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan aspek perkembangan karir pegawai seperti pangkat dan jabatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari database kepegawaian ASN BKD Provinsi Jawa Timur pada bulan Agustus 2025. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis adalah data aktual pegawai yang telah divalidasi dan siap untuk diproses. Dataset mencakup 87 pegawai ASN yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui metode dokumentasi dengan data masa jabatan yang dinyatakan dalam satuan bulan, sedangkan data pangkat dan jabatan yang kemudian dikodekan untuk analisis statistik. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa analisis kuantitatif terhadap seluruh data karir pegawai dan memberikan gambaran yang tidak bias tentang hubungan antarvariabel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari masa kerja sebagai variabel independen serta pangkat dan

jabatan sebagai variabel dependen. Proses pengolahan data dilakukan dengan *IBM SPSS Statistics* yang mencakup tahapan pengujian asumsi dan analisis korelasional. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menilai kecenderungan distribusi data. Uji ini bekerja dengan membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi teoretis normal (Ghasemi & Zahediasl, 2012). Selanjutnya, uji linearitas dilakukan melalui model regresi sederhana dengan persamaan dasar  $y = a + bX$  guna memastikan bahwa pola hubungan antarvariabel bersifat linier. Pemeriksaan linearitas diperlukan karena korelasi Pearson hanya tepat digunakan pada hubungan yang bersifat linier (Field, 2018). Setelah asumsi dipenuhi, variabel numerik dan pola hubungan linier dianalisis dengan menggunakan korelasi Pearson yang sesuai. Penggunaan korelasi Pearson didasarkan pada kemampuan metode ini untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan dengan menghitung koefisien korelasi, yang secara matematis ditunjukkan dalam rumus.

$$r = \frac{n \sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi Pearson
- n : Jumlah sampel penelitian
- x : Nilai variabel independen
- y : Nilai variabel dependen
- $\sum(xy)$  : Jumlah perkalian variabel X dan Y untuk setiap responden

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Output Normality Test - Kolmogorov-Smirnov Masa Kerja dengan Pangkat

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	df	Sig.
Masa_Kerja	,124	87	,002
Pangkat	,173	87	,000

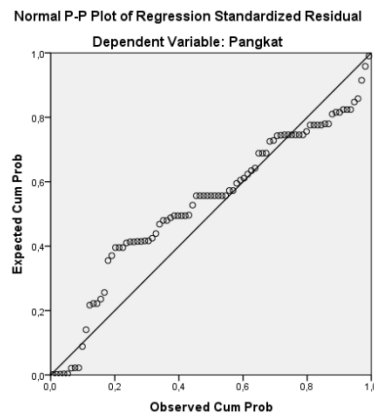
Sumber : *IBM SPSS Statistics*

Tabel 2. Output Normality Test - Kolmogorov-Smirnov Masa Kerja dengan Jabatan

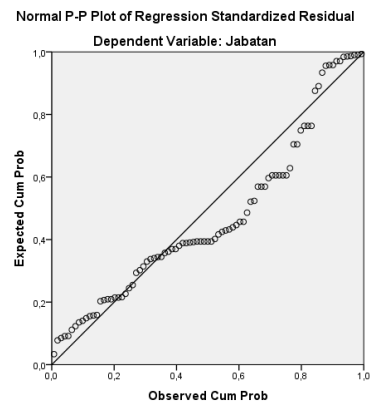
	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	df	Sig.
Masa_Kerja	,124	87	,002
Jabatan	,278	87	,000

Sumber : *IBM SPSS Statistics*

Pada tahap awal, uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah variabel masa kerja, pangkat, dan jabatan memiliki distribusi yang sesuai untuk digunakan dalam uji korelasi Pearson. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai signifikansi 0.002, sedangkan variabel pangkat dan jabatan memperoleh nilai signifikansi 0.000. Karena jumlah sampel besar dan uji Pearson yang kuat terhadap pelanggaran normalitas pada sampel besar, metode analisis Pearson masih layak digunakan meskipun nilainya di bawah 0.05.



Gambar 1. Normal P-P Plot Residual untuk Variabel Pangkat



Gambar 2. Normal P-P Plot Residual untuk Variabel Jabatan

Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk variabel pangkat maupun jabatan, terlihat bahwa titik-titik residual cenderung bersifat acak dan secara konsisten mengikuti garis diagonal, tanpa membentuk pola lengkung atau pola yang menunjukkan hubungan non-linear. Penyebaran titik yang mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi

normal, yang berarti bahwa model tidak akan menuju ke arah yang salah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masa kerja dengan pangkat dan jabatan bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dan analisis dapat dilakukan dengan benar dengan menggunakan korelasi Pearson.

		Masa_Kerja	Jabatan	Pangkat
Masa_Kerja	Pearson Correlation	1	,436**	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	87	87	87
Jabatan	Pearson Correlation	,436**	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	87	87	87
Pangkat	Pearson Correlation	,632**	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	87	87	87

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

Gambar 3. Tabel Hasil Uji Korelasi Pearson antar Variabel

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukan variabel masa kerja dan jabatan memiliki nilai korelasi sebesar 0.436 dengan nilai signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin lama masa kerja pegawai, maka akan semakin tinggi jabatan yang mereka peroleh. Sementara itu, variabel masa kerja dan pangkat memiliki nilai sebesar 0.632 dengan signifikansi 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat, sehingga semakin panjang masa kerja pegawai semakin tinggi pula pangkat atau golongan yang dapat dicapai. Selain itu, ada bukti hubungan positif dan signifikan antara jabatan dan pangkat, dengan nilai korelasi 0.476 dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan pangkat yang lebih tinggi cenderung akan memiliki jabatan yang lebih tinggi juga. Secara keseluruhan, hubungan antarvariabel dianggap signifikan secara statistik dan semua hubungannya positif dengan nilai p sebesar 0.05.

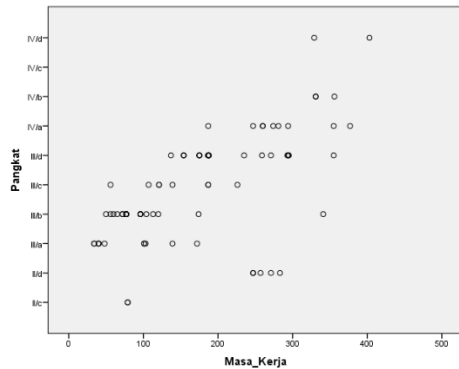
Berdasarkan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa masa kerja diduga memiliki hubungan dengan perkembangan karier pegawai, baik dalam bentuk pangkat maupun jabatan. Peneliti juga mengasumsikan adanya keterkaitan antara pangkat dan jabatan karena struktur birokrasi pada umumnya mengatur bahwa jabatan tertentu hanya dapat diduduki oleh pegawai dengan pangkat minimum yang sesuai. Hipotesis ini disusun berdasarkan teori pengembangan karier

dalam manajemen sumber daya manusia, yang memandang pengalaman kerja sebagai salah satu penentu kemajuan posisi pegawai dalam organisasi. Setelah asumsi uji terpenuhi, analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif antara lama masa kerja dan pangkat serta jabatan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk naik pangkat dan jabatan. Selain itu, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pangkat dan jabatan, yang mendukung gagasan bahwa kedua faktor ini saling terkait dalam proses pengembangan karier seorang pegawai.

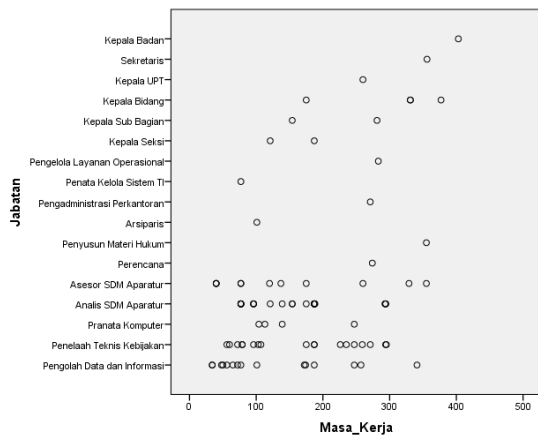
Namun, pola ini tidak selalu terlihat secara jelas di lapangan. Berdasarkan pengamatan saya selama magang, tidak seluruh pegawai dengan masa kerja panjang secara otomatis mendapatkan pangkat atau jabatan yang lebih tinggi. Dalam beberapa kasus, pegawai dengan masa kerja lebih singkat dapat memperoleh jabatan tertentu karena memiliki keterampilan khusus, pendidikan yang lebih tinggi, sertifikat profesional, atau skor kinerja yang lebih baik. Selain itu, dinamika kebutuhan organisasi seperti formasi jabatan, kebijakan mutasi, hasil uji kompetensi, dan kebutuhan unit kerja juga memengaruhi penempatan pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun masa kerja berperan dalam perkembangan karier, tetapi hal-hal lain seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kebutuhan instansi yang berubah dari sebuah instansi juga berperan dalam mempengaruhi. Fakta lapangan ini mendukung hasil analisis bahwa lama masa kerja memang mempengaruhi perkembangan karier, tetapi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi bagaimana karier seorang pegawai berkembang.

Berikut grafik scatterplot untuk memperjelas hubungan antar variabel. Grafik scatterplot pertama (Gambar 4) menunjukkan bahwa masa kerja memiliki kecenderungan meningkat seiring dengan naiknya pangkat pegawai. Pola titik-titik data terlihat acak dan menyebar, tetapi tetap menunjukkan hubungan positif yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang telah bekerja lebih lama di perusahaan biasanya memiliki pangkat yang lebih tinggi. Grafik scatterplot kedua (Gambar 5) menunjukkan bagaimana lama masa kerja dan jabatan terkait. Polanya cenderung meningkat, meskipun datanya menyebar dengan bervariasi.

Beberapa pegawai dengan masa kerja relatif di perusahaan terlihat sudah menduduki jabatan tertentu, tetapi hal ini tidak berlaku untuk pola mayoritas pegawai. Pola umum tersebut tetap menunjukkan kecenderungan bahwa masa kerja berkontribusi terhadap jabatan pegawai. Secara garis besar, kedua diagram scatterplot ini memudahkan untuk melihat pola hubungan dan mendukung analisis penelitian statistik yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antar variabel.



Gambar 4. Scatterplot Hubungan Masa Kerja dengan Pangkat



Gambar 5. Scatterplot Hubungan Masa Kerja dengan Jabatan

jabatan yang lebih tinggi. Namun demikian, temuan lapangan memperlihatkan bahwa perkembangan karier tidak hanya ditentukan oleh masa kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, pendidikan, prestasi kerja, serta kebutuhan dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, masa kerja berperan penting dalam pembinaan karier ASN, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu.

## SARAN

Saran pada penelitian ini disusun berdasarkan temuan yang telah dibahas serta mempertimbangkan bahwa rekomendasi dapat diarahkan pada tindakan praktis, pengembangan teori, maupun penelitian lanjutan. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas cakupan variabel, menggunakan metode analisis yang lebih beragam, dan memanfaatkan instrumen penelitian yang lebih komprehensif agar hasil yang diperoleh semakin mendalam, akurat, dan relevan bagi pengembangan kajian di bidang terkait.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Raden Sulaiman, M.Si., atas bimbingan, masukan, serta dukungan yang diberikan selama proses penelitian ini. Panduan dan arahan yang diberikan sangat membantu penulis menyelesaikan penelitian dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur, Pembimbing Mitra, beserta seluruh jajaran pejabat struktural dan staf yang telah memberikan izin, akses data, serta fasilitas selama pelaksanaan penelitian dan kegiatan magang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

## PENUTUP

### SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan pangkat dan jabatan pegawai BKD Provinsi Jawa Timur. Masa kerja berhubungan positif sedang dengan jabatan dan positif kuat dengan pangkat, yang berarti semakin lama seorang pegawai bekerja, semakin tinggi kecenderungan untuk mencapai pangkat dan

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. (2025). <https://bkd.jatimprov.go.id/>
- Chahyadhi, B. &. (2025). Pengaruh Umur, Masa Kerja, Dan Pengawasan K3 Dengan Perilaku Kerja Aman Pada Pekerja Konstruksi Gedung. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 7(1), 229–237.
- Danuarta, M. &. (2025). Pengaruh Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas

- Kendari Tahun 2024. *Journal of Health Sciences Leksia (JHSL)*, 3(3), 1–9.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using SPSS (5th ed.)*. SAGE Publications Ltd.
- Ghasemi, A. &. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10, 486–489.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia, P. R. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Kurniadi, M. T. (2025). PENGARUH MASA KERJA, PENILAIAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN DIVISI ENGINEERING PALEMBANG INDAH MALL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi*, 10(1), 28–42.
- Nurdin, I. &. (2018). *Modul Perkuliahan Metodologi Penelitian Sosial*. Sumedang: Fakultas Politik Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Pandiangan, S. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, MASA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA.
- Putra, N. F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kulon Progo.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simangunsong, F. (2019). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.