

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya pencapaian tujuan nasional, pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama sumber daya manusia. Aparatur yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Agar dapat menjalankan tugas-tugas tersebut, ASN harus memiliki profesi dan manajemen yang berdasarkan pada merit system.

Dalam sistem tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), terdapat perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Pada dasarnya setiap karyawan atau pegawai menginginkan kemajuan dalam hidupnya termasuk kemajuan karir yang diinginkan selama kehidupan kerjanya di organisasi sebagai tahapan perkembangan dan pertumbuhan karir. Bertitik tolak pada pemikiran seperti itu maka karyawan atau pegawai yang mengawali karirnya dengan bekerja di organisasi akan memiliki keinginan untuk meniti karir sampai akhirnya memasuki masa tidak produktif atau masa pensiun.

Tetapi mobilitas karir setiap individu dalam organisasi adalah unik, dimana satu individu dengan individu yang lain akan memiliki jalur karir, sasaran karir, perencanaan karir dan pengembangan karir yang berbeda. Dimana ada individu yang harus memulai karir dari jenjang pekerjaan terendah untuk sampai pada pencapaian keberhasilan karir, tetapi ada juga individu yang langsung mendapatkan posisi strategis dalam organisasi karena telah mampu memenuhi spesifikasi jabatan di awal karirnya.

Muhammad Busro (2018) mengatakan Sebagian besar orang-orang mengejar karier untuk memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Banyak juga orang mengejar karier dalam rangka mendapatkan kepuasan batin. Sayangnya masih ada orang yang mengejar karier dalam rangka mendapatkan pendapatan atau pundi-pundi uang terbanyak. Hingga akhirnya banyak pemimpin yang berhadapan dengan penegak hukum, karena melakukan upaya memperkaya diri, keluarga, dan orang lain.

Handoko (2000) mengatakan, karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karier setiap orang belum tentu bergerak naik mengikuti anak tangga, tetapi sebagian mereka stabil dan bahkan ada juga yang justru menurun. Sebagai contoh, dalam sistem pegawai kontrak, terkadang setiap perjanjian kerjanya habis atau putus, maka ketika diangkat kembali meskipun di perusahaan yang sama, posisinya kariernya masih tetap, tidak ada kenaikan sama sekali. Bahkan ada juga yang masa kerja dimulai dari nol kembali, masa kerja yang telah habis kontrak diakui sebagai masa kerja.

Terkait dengan karir atau pengembangan karir pada pegawai negeri sipil sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimana pada pasal 2 dikatakan bahwa yang termasuk dalam manajemen pegawai negeri sipil dari 14 item ada 3 item yang mengatur tentang karir yaitu pengembangan karir, pola karir dan promosi, artinya amanah regulasi terkait dengan manajemen karir pada aparatur sipil negara sudah diatur. Tentunya hal ini menjadi peluang bagi setiap pegawai negeri sipil untuk dapat memanfaatkannya dengan sebaiknya-baiknya.

Pengembangan karir adalah sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Manajemen pengembangan karir pada pegawai negeri sipil dilakukan melalui mutasi dan promosi.

Pola karir adalah pola pembinaan pegawai yang menggambarkan alur perkembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Promosi jabatan adalah kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi. Bisa juga karena keahlian khusus yang dimiliki, karyawan ditempatkan pada jabatan atau bagian yang sengaja diciptakan perusahaan. Dampak positif dari setiap promosi biasanya kenaikan gaji dan fasilitas yang diterima.

Karyawan berusaha untuk tetap berada di organisasi yang menawarkan peluang pertumbuhan karir (Weng, McElroy, Morrow, & Liu, 2010). Namun, perspektif tradisional bahwa pengetahuan dan kerja keras pasti mengarah pada pertumbuhan karir mungkin bukan satu-satunya penjelasan (Blickle, Schneider, Liu, & Ferris, 2011), karena bukti empiris baru-baru ini telah mengungkapkan

faktor potensial lainnya, seperti kecerdasan/keterampilan politik dan jaringan (Cullen, Gerbasi, & Chrobot-Mason,2018; Ren & Chadee, 2017; Spark, Kauffeld, Barthauer, & Heinemann,2015). Misalnya, karyawan dengan keterampilan politik yang tinggi cenderung melihat hubungan yang terbentuk dengan anggota organisasi lain sebagai peluang untuk dimanfaatkan (McAllister, Ellen, & Ferris, 2018).

Selanjutnya, mereka secara proaktif terlibat dalam membangun hubungan dengan orang lain, terutama supervisor mereka dan atasan lainnya, karena koneksi ini memungkinkan akses yang lebih besar ke sumber daya yang berharga, seperti informasi pekerjaan, nasihat profesional, dan dukungan emosional, sehingga melengkapi individu dengan kemampuan untuk tumbuh. (Wei, Liu, Chen, & Wu,2010). Memang, individu yang terampil secara politik memiliki kemampuan interpersonal yang berbeda yang memungkinkan mereka untuk menampilkan perilaku mereka dengan cara yang menginspirasi kepercayaan dan niat baik, yang mengarah ke hubungan interpersonal yang menguntungkan (Epitropaki et al.,2016).

Menggambar pada teori sumber daya sosial (Lin, Ensel, & Vaughn,1981), penelitian ini mempertimbangkan keterampilan politik (Ferris dkk.,2007) sebagai kompetensi interpersonal penting yang dapat digunakan supervisor mereka yang dapat memberi mereka akses ke sumber daya yang diperlukan untuk kemajuan karir. Keterampilan politik secara konsisten terbukti menjadi prediktor signifikan dari manfaat terkait karir, termasuk persepsi kelayakan kerja, peringkat promotabilitas, dan promosi aktual (Blickle et al.,2011; Chiesa, Van der Heijden, Mazzetti, Mariani, & Guglielmi,2020; Todd, Harris, Harris, & Wheeler,2009).

Dari hasil penelitian terdahulu (Sibunruang dkk, 2021) yang dilakukan dalam konteks karir di Jepang yang mengalami perubahan drastis sejak runtuhnya

'gelembung' ekonomi di akhir 1990-an. Perusahaan Jepang yang khas sangat menekankan pekerjaan seumur hidup sebagai imbalan atas komitmen seumur hidup karyawan (Dore, 1973). Namun, karena dinamika lingkungan bisnis saat itu, organisasi tidak dapat lagi menjamin dukungan tersebut untuk pekerja mereka. Dalam keadaan seperti ini, banyak karyawan di Jepang sejak menyadari bahwa mereka harus mengendalikan dan mengelola karir mereka sendiri (Kuroda & Yamamoto,2005; Taniguchi, Kato, & Suzuki,2006).

Lebih lanjut diinformasikan oleh budaya kerja Jepang, yang secara umum dapat dianggap sangat kolektivistik dan menunjukkan penghindaran ketidakpastian yang tinggi (Hofstede,1984), ditekankan pembangunan hubungan sebagai faktor instrumental dalam mencapai pertumbuhan karir. Dalam budaya kerja yang sangat kolektif, orang berpartisipasi dalam kelompok informal dan terlibat dalam hubungan interpersonal.

Dalam budaya penghindaran ketidakpastian tinggi, orang cenderung merasa tidak nyaman dalam situasi ambigu dan mencari cara di mana mereka dapat menjadi lebih tahu tentang lingkungan mereka (Hofstede,2001). Dalam hal ini, masuk akal untuk melihat karyawan membangun hubungan dengan staf yang lebih senior, seperti supervisor mereka, karena mereka dapat membantu memberikan informasi penting tentang konteks organisasi (Bozionelos,2006).

Karena kemampuan interpersonal mereka yang mudah beradaptasi dan halus (Ferris et al., 2007), karyawan dengan keterampilan politik yang tinggi dapat secara efektif membentuk hubungan yang kuat dengan supervisor mereka, yang berfungsi sebagai penjaga gerbang informasi dan sumber daya, beberapa di

antaranya penting dalam mempromosikan potensi pertumbuhan karir mereka (King,2004; Wei dkk.,2010; Wei, Chiang, & Wu,2012).

Mengingat bahwa keterampilan kunci dan konteks karier yang diminati berada dalam domain interpersonal maka mempertimbangkan dua jenis sumber daya yang dapat diperoleh karyawan secara interpersonal dari supervisor mereka. Pertama, sumber daya jaringan ekspresif yang berfokus pada supervisor terdiri dari hubungan interpersonal yang kuat yang dibentuk karyawan dengan supervisor mereka, yang selanjutnya memberikan persahabatan, dukungan emosional, konfirmasi, dan umpan balik tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Fombrun,1982; Krackhardt,1992).

Argumennya adalah bahwa hubungan yang mendukung secara emosional seperti itu sangat penting dalam mempromosikan pertumbuhan karir seseorang dalam budaya kerja yang sangat kolektivistik seperti Jepang, karena mereka menekankan pembangunan hubungan dan koneksi informal.

Kedua,umpan balik perkembangan supervisor berisi informasi yang berkaitan dengan ekspektasi dalam peran, ekspektasi peran ekstra, dan norma budaya, yang semuanya bertujuan untuk pengembangan jangka panjang karyawan (George & Zhou,2007; Li, Harris, Boswell, & Xie,2011).

Informasi tersebut sangat berharga dalam budaya kerja penghindaran ketidakpastian tinggi seperti Jepang, karena membantu mengurangi ketidakpastian yang mungkin dimiliki karyawan terhadap konteks organisasi. Yang penting, karena orientasi masa depan dari umpan balik perkembangan (Zhou,2003), kami berpendapat bahwa informasi ini penting dalam mencapai hasil karir jangka panjang, seperti pertumbuhan karir.

Sementara banyak penelitian telah berusaha untuk menguji manfaat dari sumber daya sosial secara keseluruhan (Bozionelos,2003; Wolff & Moser,2009), masih ada hasil yang beragam mengenai instrumentalitas mereka dalam mencapai tujuan karir (Bozionelos & Wang,2006; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). Oleh karena itu, keberadaan sumber daya saja mungkin tidak cukup menjelaskan hubungan antara keterampilan politik dan potensi pertumbuhan karir. Argumennya adalah bahwa individu dapat berbeda dalam sejauh mana mereka akan menggabungkan, memanfaatkan, dan memanfaatkan sumber daya sosial yang diperoleh dari latihan keterampilan politik mereka untuk meningkatkan peluang mereka untuk pertumbuhan karir.

Secara khusus, menyarankan bahwa karyawan dapat menempatkan diri mereka di posisi yang lebih kuat jika mereka mengambil keuntungan dari sumber daya jaringan ekspresif yang dicapai dan umpan balik perkembangan dengan menjalankan taktik pengaruh yang strategis dan terarah, seperti ucapan terima kasih,yang digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan karyawan untuk meningkatkan potensi pertumbuhan karir,yang ditentukan oleh penilaian supervisor atas kesiapan karyawan untuk mencapai peluang pertumbuhan karir (misalnya, pengayaan pekerjaan, promosi, pelatihan dan pengembangan, dll.).

Melalui pembangunan hubungan, karyawan yang terampil secara politik dapat membentuk koneksi dengan daya tarik interpersonal seseorang dan mendapatkan bantuan dari orang lain (Kumar & Beyerlein, 1991). Mengingat fokus interpersonal ingratiation (Liden & Mitchell,1988), strategi ini sangat penting dalam memungkinkan karyawan untuk menavigasi melalui koneksi informal yang telah mereka bentuk dengan supervisor mereka, selanjutnya memungkinkan

mereka untuk menyesuaikan penggunaan sumber daya mereka untuk mengarah pada pertumbuhan karir.

Inti dari perilaku pengaruh politik adalah taktik pengaruh ke atas yang digunakan oleh calon pegawai yang diusulkan atau dikarirkan untuk memajukan kepentingan karir mereka (Derr, 1988; Kipnis dan Schmidt, 1988; Kipnis et al., 1980; Porter et al., 1981). Derr (1988), misalnya, mencatat bahwa politik karir terjadi pada titik perbedaan antara aspirasi karir internal dan realitas karir eksternal.

Sementara sejumlah taktik pengaruh ke atas telah diidentifikasi dalam literatur (Kipnis et al., 1980; Schriesheim dan Hinkin, 1990), fokus dalam penelitian ini adalah pada *ingratiation*. Hal ini karena *ingratiation* adalah konstruksi yang berbeda dengan penyebab sendiri (Aryee et al., 1993) dan konsekuensi, dan oleh karena itu, layak untuk dipelajari secara terpisah dari strategi pengaruh lainnya. Selanjutnya, Liden dan Mitchell (1988) mencatat bahwa banyak pengaruh ke atas bawahan dalam organisasi telah difokuskan pada penggunaan dan efektivitas *ingratiation* sebagai taktik pengaruh.

Dalam diskusi teoretis pertama tentang *ingratiation*, Jones (1964, p. 11) menggambarkan konsep tersebut sebagai kelas perilaku strategis yang dirancang secara ilegal untuk mempengaruhi orang lain tertentu mengenai daya tarik kualitas pribadi seseorang. Namun, definisi Tedeschi dan Melburg (1984) tentang *ingratiation* sebagai satu set taktik asertif yang memiliki tujuan untuk mendapatkan persetujuan dari penonton yang mengontrol penghargaan yang signifikan untuk actor @. 37) diadopsi dalam penelitian ini. Ini karena definisi Tedeschi dan Melburg (1984) menangkap esensi perilaku yang tidak menyenangkan sebagai

perilaku proaktif yang digunakan untuk meningkatkan kemungkinan menerima imbalan yang diinginkan di masa depan.

Sebagai taktik pengaruh politik, *ingratiation* mempengaruhi kesuksesan karir melalui proses psikologis sosial dari pengaruh atau kesukaan (Cardy dan Dobbins, 1986; Ferris et al., 1994; Ralston, 1985; Wayne dan Ferris, 1990) yang dimanifestasikan dalam peringkat kinerja bawahan menerima dari atasan mereka. Literatur penilaian kinerja baru-baru ini menunjukkan pergeseran yang nyata dari penekanan pada format penilaian kinerja ke penekanan pada pemrosesan kognitif yang terlibat dalam mengevaluasi kinerja (Landy dan Farr, 1980).

Pandangan penilaian kinerja ini cenderung berfokus pada perasaan evaluator terhadap objek stimulus yang dapat mempengaruhi keakuratan penilaian kinerja. Misalnya, berdasarkan temuan studi laboratorium mereka, Wayne dan Ferns (1990) melaporkan bahwa perilaku yang tidak menyenangkan seperti kesesuaian pendapat dan tindakan yang disukai secara positif mempengaruhi reaksi penyelia terhadap bawahan serta penilaian kinerja.

Hal ini karena ketika seorang supervisor harus mengingat informasi dari memori untuk membuat evaluasi kinerja bawahan, perilaku yang diingat mungkin bias terhadap prototipe yang mewakili kategorisasi karyawan (Feldman, 1981; Ilgen dan Feldman, 1983). Sejak *ingratiation* menguntungkan dapat mempengaruhi cara supervisor mengkategorikan seorang karyawan, supervisor dapat mengingat perilaku karyawan yang positif dan mengabaikan informasi yang kontradiktif mengakibatkan peringkat meningkat.

Bukti empiris yang kuat mendukung peran instrumental *ingratiation* dalam mencapai manfaat terkait karir (Sibunruang, Garcia, & Tolentino, 2016; Wu, Kwan, Wei, & Liu, 2013). Pada akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi 'mengapa beberapa karyawan mengalami pertumbuhan karir yang lebih sukses?' Kami melakukannya dengan menggunakan teori sumber daya sosial (Lin et al., 1981) sebagai perspektif teoritis menyeluruh untuk memberikan pemahaman yang terintegrasi tentang bagaimana kompetensi interpersonal (yaitu, keterampilan politik), sumber daya sosial (yaitu, sumber daya jaringan ekspresif dan umpan balik perkembangan dari supervisor), dan perilaku pengaruh interpersonal (yaitu, *ingratiation*) bergabung untuk mempromosikan karyawan potensi pertumbuhan karir.

Berdasarkan penelitian sibunruang (2021) berkontribusi pada literatur pertumbuhan karir dilakukan dengan cara berikut. Pertama, model penelitian yang usulkan diinformasikan oleh keadaan karir saat ini yang dihadapi karyawan Jepang dan beberapa fitur dominan dari konteks kerja budaya mereka. Weng & Zhu (2020) mencatat dalam makalah ulasan mereka bahwa penelitian tentang pertumbuhan karir harus mengambil pendekatan yang lebih spesifik konteks, karena gagasan karir melibatkan interaksi antara karyawan individu, organisasi, dan masyarakat.

Oleh karena itu, pertumbuhan karier mau tidak mau dipengaruhi oleh konteks dan situasi di sekitarnya di mana ia terjadi. Kedua, studi ini memberikan wawasan ke dalam beberapa mekanisme yang belum dijelajahi yang dapat membongkar manfaat keterampilan politik pada pertumbuhan karir. Misalnya, dalam mempromosikan minat karir, penelitian sebelumnya sebagian besar menekankan pentingnya sumber daya jaringan instrumental (misalnya, Blommaert,

Meuleman, Leenheer, & Butkē.viC Sebuah,2020; Bozionelos,2003; Peng & Luo,2000; Seibert, Sargent, Kraimer, & Kiazad,2017), yang memungkinkan pemaparan ke manajemen puncak serta akses ke informasi terkait pekerjaan dan saran profesional, sementara sedikit yang diketahui tentang potensi sumber daya jaringan ekspresif.

Argumennya adalah bahwa sumber daya ekspresif memberikan dukungan psikososial melalui persahabatan yang erat, yang tidak hanya menumbuhkan kepercayaan tetapi juga memfasilitasi pertukaran sumber daya yang berharga (Brass,1984). Faktanya, kepercayaan adalah komponen kunci dari berbagi dan bertukar manfaat di antara individu-individu dalam suatu hubungan (Bradach & Eccles,1989). Akhirnya, diakui umpan balik perkembangan supervisor sebagai aspek penting lainnya dalam memajukan karier seseorang.

Sementara penelitian sejauh ini telah menentukan hasil perilaku dari umpan balik perkembangan, seperti kinerja tugas, perilaku membantu, dan kreativitas (Li et al.,2011; Zhou,2003), sifat umpan balik yang berorientasi masa depan ini harus sangat penting dalam mengarahkan perhatian dan motivasi karyawan ke arah hasil jangka panjang, seperti pertumbuhan karir. Singkatnya, penelitian kami bertujuan untuk mengatasi perhatian terbatas ini pada sarana sumber jaringan ekspresif dan umpan balik perkembangan dari supervisor dalam mencapai tujuan karir.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi potensi pertumbuhan karir peneliti terdahulu (Hataya Sibunruang dkk, 2021) telah membuat beberapa faktor, di antaranya adalah keterampilan politik, perolehan sumber daya sosial (sumber daya jaringan ekspresif yang berfokus pada supervisor dan umpan balik pengembangan supervisor), *ingratiation*. Salah satu yang menjadi

research gap pada penelitian ini adalah pada penelitian terdahulu masih dilakukan di sektor swasta dan belum pernah dilakukan di sektor pemerintah. Penelitian yang direncanakan adalah melakukan modifikasi dengan menambah hubungan atau pengaruh dari variabel yang sudah ada sehingga ada perbedaan dari hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Hataya Sibunruang (2021).

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang terjadi di Kabupaten Pasaman Barat terkait pertumbuhan atau pengembangan karir dilingkungan pegawai negeri sipil belum berjalan dengan sepenuhnya sesuai dengan undang-undang dan regulasi yang ada dan masih ditemukan dalam pelaksanaannya sekedar untuk memenuhi syarat saja namun secara kualitasnya belum terpenuhi.

Hal ini dapat dilihat dilapangan yaitu pertama masih ditemukan pola perencanaan dan pengembangan karir belum berjalan dengan semestinya, kedua untuk menduduki jabatan tidak sesuai dengan kompetensi dan keilmuan serta potensi yang dimiliki sehingga terkesan dipaksakan karena belum dibekali secara keilmuan semisal melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang jabatan yang diemban, ketiga masih seringnya terjadi pelantikan pejabat dan pergantian pejabat sehingga aparatur sipil negara tersebut belum sempat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Keempat masih ada unsur mendekati diri kepada pejabat yang dapat membantu pegawai negeri sipil tersebut untuk dipromosikan sementara dari kemampuan tidak memenuhi kriteria. Untuk mengetahui dan melihat fenomena potensi pertumbuhan karir di Kabupaten Pasaman Barat maka penulis melakukan survey awal pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dengan hasil :

Tabel 1.1

Survey Awal Potensi Pertumbuhan Karir Pada Bappeda Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya akan mendapatkan/mencapai tujuan karir saya di organisasi ini	10	20	33,33	66,67
2.	Saya akan menerima peluang pertumbuhan dan pengembangan di organisasi ini	14	16	46,66	53,33
	Rata-rata	12	18	40	60

Sumber : Hasil survey, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban tidak yaitu 60 %. Hal ini dapat diartikan bahwa Potensi pertumbuhan karir pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih relatif rendah. Maka dapat disimpulkan untuk mendapatkan potensi pertumbuhan karir yang menjadi keinginan atau harapan pegawai negeri sipil belum tentu didapatkan di organisasi atau OPD yang sama serta untuk mau menerima peluang untuk mengembangkan pada organisasi atau OPD yang sama.

Hal ini sesuai kenyataan yang ada dilapangan dimana masih cukup tingginya terjadi mutasi, promosi dan demosi dikalangan pegawai negeri sipil di Kabupaten Pasaman Barat. Hal lain adalah pengisian jabatan yang ada tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan belum memiliki keahlian untuk mengemban jabatan tersebut seperti pembekalan dalam bentuk pelatihan.

Pertimbangan lain yang dapat penulis tambahkan adalah dari objek penelitian terdahulu masih mengambil pada sektor swasta dan belum ada yang

mengambil pada sektor pemerintah . Atas dasar uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Keterampilan Politik Terhadap Potensi Pertumbuhan Karir: Perolehan Sumber Daya Sosial dan *Ingratiation* Sebagai Variabel Mediasi”**

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap perolehan sumber daya sosial pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap *Ingratiation* pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Apakah perolehan sumber daya sosial berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Apakah *ingratiation* berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi

Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?

6. Apakah perolehan sumber daya sosial memediasi hubungan keterampilan politik dan potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Apakah *ingratiation* memediasi hubungan antara keterampilan politik dan potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk menganalisis apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap perolehan sumber daya sosial pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk menganalisis apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap *Ingratiation* pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

4. Untuk menganalisis apakah perolehan sumber daya sosial berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk menganalisis apakah *ingratiation* berpengaruh terhadap potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
6. Untuk menganalisis apakah perolehan sumber daya sosial memediasi hubungan keterampilan politik dan potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk menganalisis apakah *ingratiation* memperkuat hubungan antara perolehan sumber daya sosial dan potensi pertumbuhan karir pada OPD Bappeda dan OPD lingkup koordinasi Sub Substansi Pengembangan SDM dan Budaya di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu sumber daya manusia terkait tentang potensi pertumbuhan karir serta dapat menambah referensi bagi peneliti berikutnya terutama penelitian tentang potensi pertumbuhan karir pada aparatur sipil negara. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi untuk Teori Sumber Daya Sosial

/Social Resource Theory (Lin dkk, 1981) yang digunakan sebagai perspektif teoritis menyeluruh untuk memberikan pemahaman yang terintegrasi tentang bagaimana kompetensi interpersonal (yaitu keterampilan politik), sumber daya sosial (yaitu sumber daya jaringan ekspresif dan umpan balik perkembangan dari supervisor) dan perilaku pengaruh interpersonal (yaitu *ingratiation*) untuk mempromosikan karyawan atau aparatur sipil negara untuk potensi pertumbuhan karir.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan bagi Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat dalam mengatasi permasalahan potensi pertumbuhan karir pada aparatur sipil negara.