**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, dalam meningkatkan suatu organisasi, artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut suatu organisasi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Promosi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan menjamin keberhasilan orgasnisasi tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja organisasi, dengan demikian organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*Top Manager*), kepala Bagian (*midle manager*), atau kepala unit (*unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Kabupaten Cianjur sebagai salah satu Kabupaten dengan wilayah yang cukup luas, sehingga saat ini begitu gencar menata sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan infrastruktur bisa menjadi modal tambahan yang cukup mendasar dalam upaya menjalankan visi dan misi Kabupaten Cianjur itu sendiri. Kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kabupaten Cianjur merupakan hal-hal yang dapat menciptakan perubahan-perubahan yang menjadi lebih baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat buah dari kinerja pegawainya yang baik.

Peraturan Bupati Cianjur Nomor 37 tahun 2013 dan tentang Rincian tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur yang melaksanakan urusan menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya

Pegawai yang ada dilingkungan organisasi tersebut termasuk pada jabatan fungsional yang seharusnya mempunyai keahlian yang sifatnya mandiri seperti dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang jabatan fungsional PNS, didefinisikan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hal seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 tahun 1974. Peraturan PemerintahNomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS. Unsur- unsur dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaaan atau kinerja pegawai yaitu : kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Dalam pasal 72 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara antara lain ditentukan bahwa setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk di promosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi , promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi , dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan , penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada intansi pemerintah, tanpa mebedakan jender ,suku , agama ,ras ,dan golongan dan promosi pejabat administrasi dan pejabat fungsional PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada intansi pemerintah.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan sangat menyadari dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, sesuai dengan pendidikan dan bidang kerja, memiliki gagasan luas dan dapat bekerjasama yang sebaik- baik nya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih memperlihatkan Kinerja Pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari :

1. Ketepatan waktu, masih adanya pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur yang tugasnya belum selesai diluar waktu yang ditentukan.Berdasarkan pada tupoksi Pasal 44 ayat 2 pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penilaian prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala di lingkungan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
2. Kualitas hasil kerja, Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur kebanyakan adalah pegawai muda dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup baik.dimana terlihat dari mutu kerja dan kecermatan dalam mengerjakan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang cukup baik, namun masih harus lebih optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Promosi Jabatan belum dijalankan azas-azas promosi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur hal in terihat dari :

1. Kepercayaan melihat dari penjajagan kurangnya rasa kepercayaan keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecapakan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini terlihat dari penjajagan kurangnya kemampuan dan kecakapan para pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya seperti pada saat mencari data yang di minta memerlukan waktu yang lama untuk mencarinya.

2. Keadilan melihat dari penjajagan dalam penilaian kejujuran,kemampuan dan kecakapan terhadap semua pegawai mengenai penilaian jujur dan objektif jangan pilih kasih tidak melihat ras, agama dan golongan , hal ini terlihat dari pemimpin yang adil dalam menilai para pegawainya tetapi pemimpin masih terlihat kurang tegas kepada para pegawainya.

Dari masalah penyebab diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Disekretariat Daerah Kabupaten Cianjur”. Objek pada Bagian Umum Disekretariat Daerah Kabupaten Cianjur, peneliti memilih objek penelitian pada Bagian Umum Disekretariat Daerah Kabupaten Cianjur Karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Disekretariat Daerah Kabupaten Cianjur dan mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dan mengetahui usaha-usaha apa saja yang mempengaruhi promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Disekretariatan Daerah Kabupaten Cianjur.

* 1. **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur ?

2. Apa saja Faktor yang menjadi penghambat promosi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur ?

3. Bagaimana usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan promosi tersebut?

* 1. **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

2. Mengembangkan faktor-faktor yang menjadi hambatan promosi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

3. Menerapkan usaha-usaha yang menjadi hambatan promosi tersebut.

**1.4** **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan sumbangan kontekstual dan Konseptual dan Kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelilitian ini di fakultas Ilmu Sosial Politik khususnya di jurusan Administrasi Negara Universitas Pasundan Bandung. Juga Dapat di gunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian–penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.
2. Kegunaan Praktis yang diberikan penelitian ini adalah : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur . Sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kinerja pegawai.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu mengenai promosi dan kinerja pegawai. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:108) menyatakan bahwa :

Promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian.” Kesimpulan dari definisi di atas, promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi dilakukan berdasarkan azas-azas promosi sebagaimana Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:108-109) kemukakan bahwa :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan maengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

1. Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

1. Formasi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang individual, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-berbeda sesuai dengan penelitian yang berlaku didalam organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, untuk lebih jelas akan dikemukakan pengertian dari kinerja pegawai. Pengertian kinerja pegawai menurut Prawirosentono yang dikutip Iwan Satibi dalam bukunya Manajemen Publik Dalam Prespektif Teoritik dan Empirik (2012:103) yaitu sebagai berikut:

*“Performance”* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai di atas, maka berikut ini adalah aspek-aspek yang meliputi kinerja pegawai yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut Mitchell yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:51) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.
2. Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan dimana seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun horizontal didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil kerja akan meningkat.
5. Komunikasi, yaitu suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang.

**1.5.1 Paradigma penelitian**

Paradigma penelitian bertujuan untuk memudahkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono dalam bukunya Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (2011:66) :

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Paradigma merupakan konsep dasar dan alur berpikir yang melandasi penelitian dan menghubungkan variabel-variabel yang diteliti.

Azas-azas Promosi

Hasibuan

(2002:108-109)

Aspek-aspek Kinerja Pegawai Mitchell (Serdamayanti, 2001:51)

1. Kepercayaan

2. Keadilan

3. Formasi

1. Kualitas Kerja

2. Ketepatan Waktu

3. Inisiatif

4.Kemampuan

5. Komunikasi

Sumber : Hasibuan (2002:108-109) dan Mitchell (Serdamayanti, 2001:51) dikembangkan oleh peneliti

**Gambar 1.1**

**Paradigma Berpikir tentang Promosi dan Kinerja**

**1.6 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis utama penelitan sebagai berikut:

"Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur”.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statitik yang sudah operasional sebagi berikut:

Ho :, artinya tidak ada pengaruh antara Promosi (x) Kinerja Pegawai (Y)

Hi :, artinya ada pengaruh antara Promosi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berikut peneliti Gambarkan Paradigma Pemikiran seperti di bawah ini:

ε

Pyε

Pyx

**Gambar 1.2**

**Gambar Paradigma Pemikiran**

Keterangan :

X = Variabel Promosi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

 = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρyx =Besarnya pengaruh dari variabel Promosi

ρy =Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

Berdasarkan hipotesis utama diatas maka peneliti mengemukakan definisi oprasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yaitu menunjukan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara Promosi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
2. Promosi adalah perpindahan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai Bagian Umum di Sekretariat Derah Kabupaten Cianjur, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi, dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya (X).

Berdasarkan hipotesis utama diatas, maka terdapat sub hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : ρx1y  0, tidak ada pengaruh antara Kepercayaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y 0, terdapat ada pengaruh antara Kepercayaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx2y  0, tidak ada pengaruh antara Keadilan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hi : ρx2y0, terdapat ada pengaruh antara Keadilan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Ho : ρx3y  0, tidak ada pengaruh antara Formasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Hi : ρx3y0, terdapat ada pengaruh antara Formasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y)



Pyx1

X1

Y

Pyx2

rx 1rx2

X2

rx 1rx3

Pyx3

rx 2rx3

X3

**Gambar 1.3**

**Diagram Jalur Pengaruh X1X2X3terhadap Y**

**Keterangan:**

X1 = Faktor Kepercayaan terhadap kinerja Pegawai

X2= Faktor Keadilan terhadap kinerja Pegawai

X3  = Faktor Formasi terhadap kinerja Pegawai

Y = Aspek Kinerja Pegawai

Pyx = Pengaruh Variabel Promosi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

ε= Epsilon

Berdasarkan sub hipotesis diatas maka peneliti peneliti mengemukakan definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
2. Keadilan Promsi hendakanya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
3. Formasi Promosi harus berazaskan kepada fromasi yang ada , karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

**1.7** **Lokasi dan Jadwal Penelitian**

**1.7.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur yang berlokasi di Jl. Siti Jenab No. 31 Kabupaten Cianjur.