

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau Instansi Pemerintah, baik yang bergerak dalam bidang kinerja maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas pemerintah perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi terkait tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan pekerjaan.

Oleh karena itu, setiap pekerjaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi Pemerintah dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan Dinas terkait perlu memotivasi pegawainya. Salah satunya adalah target promosi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-

satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli sebagai berikut:

Prestasi kerja adalah “salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”.<sup>1</sup>

Prestasi kerja sebagai “proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang”.<sup>2</sup> Dengan prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salahsatunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Melalui mekanisme prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai.

---

<sup>1</sup> Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta Hlm 93

<sup>2</sup> Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia Jakarta Hlm 166

Dari hasil tersebut, intansi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karier atau promosi-promosi jabatan para pegawainya. Adapun pengertian promosi jabatan dari ahli antara lain:

Promosi jabatan adalah “pemindahan pegawai/,karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”.<sup>3</sup>

Sementara itu Menurut Mathis dan Jachon mendefenisikan promosi adalah “perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.<sup>4</sup>

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung dalam masalah prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Pegawai merupakan aset pertama bagi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung mereka mempunyai pikiran perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam Intansi. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Pegawai sangat penting bagi Intansi dimulai dengan merekrut pegawai yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga pegawai dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di

---

<sup>3</sup> Siagian ,2009,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara.Jakarta.Hlm 169

<sup>4</sup> Mathis dan Jachon,2006,*Human Resource Management*,Salemba,Jakarta Hlm 11

bidangnya masing-masing. Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja. Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya juga memacu pegawainya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan pelayanan prima.

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya memiliki pola dan struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan. Kantor Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya sering dilakukan demi mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai dalam menjalankan kerjanya.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan Pemerintahan. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam dinas terkait.

Secara umum penyelenggaraan urusan pemerintah bertujuan melindungi, melayani, membedayakan dan mensejahterakan masyarakat Implementasi Otonomi Daerah melalui UU No 22 tahun 1999 tentang pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa “dalam rangka penyesuaian peraturan terhadap perundang undangan dan sekaligus sebagai pelaksana reformasi birokrasi dilingkungan pemerintah kota Bandung serta mendukung pelayanan publik, maka dipandang perlu melakukan penyesuaian Susunan Organisasi Dinas Kota Bandung”.

Berdasarkan Peraturan Daerah No.13 Tahun 2007 tentang STOK, Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan perumahan. Sedangkan Bagian Tata Usaha sendiri mempunyai tugas melaksanakan pendistribusian dan pengadministrasian perlengkapan, melaksanakan pengolahan dan penataan arsip naskah dinas, administrasi perjalanan dinas, kegiatan rumah tangga dinas, menghimpun dan menerima surat dan naskah dinas lainnya, melaksanakan penomoran, pengagendaan dan penggandaan naskah dinas sesuai dengan kebutuhan, serta melaksanakan pengelolaan, pemeliharaan, dan inventarisasi perlengkapan dinas. Tugas yang harus diemban oleh Bagian Tata Usaha di atas begitu pentingnya bagi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai itu sendiri, Jadi pegawai dituntut untuk dapat menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan kepada para pegawai dan berhasil mencapai promosi kerja yang direncanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan Pra Penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, penulis temukan masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikasi indikasi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target dan realisasi ketepatan penyelesaian pekerjaan pada Bagian Tata Usaha**  
**Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Bandung**

No	Jenis Pekerjaan	Tugas Pokok	Target	Realiasasi	Keterangan
1	Pendistribusian	Sub bagian	2 Minggu	4 Minggu	Terlambatny

	dan administrasi naskah Dinas	Umum	(2 s/d 15 September)	(2 s/d 30 September )	a Dalam pengolahan data
2	Perlengkapan unit-unit kerja yang dibutuhkan sesuai dengan rencana penadaan yang telah ditetapkan	Sub Bagian Perlengkapan	2 Minggu (15 s/d 22 Oktober )	3 Minggu (15 s/d 30 Oktober )	Terlambatnya a Hasil laporan Yang disebabkan Ketidakleng Kapan Data

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung

1. Masih ada pekerjaan yang dibebankan tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan seperti tabel diatas.
2. Pimpinan masih kurang memberikan pengarahan dan tindakan terhadap pegawai yang melakukan kekeliruan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Terjadi pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan relatif masih tinggi,yaitu teridentifikasi dengan tidak mematuhi jam kerja, seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.
4. Pimpinan belum sepenuhnya mengembangkan prestasi kerja yang positif kepada bawahan. Pada saat menyampaikan perintah atau intruksi pimpinan kurang memberikan peluang atau kesempatan kepada pegawai untuk berdiskusi mengenai penyusunan rencana kegiatan pekerjaan.

5. Belum adanya kesesuaian penempatan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan terhambat oleh beban pekerjaan yang diberikan dan terkadang kurang berinisiatif, baik dalam berfikir maupun bertindak untuk menuntaskan pekerjaan yang belum selesai.

Berdasarkan ilmu Administasi, permasalahan-permasalahan tersebut disatu pihak menunjukkan kurangnya promosi jabatan sebagai variabel terikat. Sedangkan di pihak lain terdapat gejala lemahnya penilaian prestasi kerja antara atasan dengan bawahan sebagai variabel bebas. Artinya diduga kuat bahwa rendahnya promosi jabatan akibat dari lemahnya prestasi kerja.

Sehubungan dengan masalah diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang prestasi kerja yang terjadi di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Penelitian di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung ”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan promosi jabatan masih kurang optimal.
2. Terjadi pelanggaran jam kerja yang dilakukan oleh pegawai masih relatif tinggi.

3. Kurangnya motivasi oleh pimpinan kepada bawahan, sehingga bawahan tidak efektif dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Cara pimpinan menyampaikan pesan berupa intruksi, petunjuk informasi dan penjelasan kepada bawahan belum terlaksana dengan baik.
5. Kurang tepatnya latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga menghambat pekerjaan yang belum tepat waktu dan prestasi kerjanya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, persoalan pokok yang dikaji penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Bagian Tata Usaha Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung. Secara terperinci penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung ?
2. Bagaimana promosi jabatan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota



Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini meliputi kegunaan praktis dan kegunaan yang bersifat teoritis.

### **1. Kegunaan praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi terutama dalam mengantisipasi segala permasalahan yang terjadi di dalam prestasi kerja. Selain itu diharapkan pula hasil penelitian ini memberikan jalan keluar atau solusi dalam upaya meningkatkan promosi jabatan melalui jalur penilaian prestasi kerja yang sesuai, dengan cara-cara yang mudah diaplikasikan.

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang sarjana jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Intansi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan atau sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan-kebijakan atau sebagai bahan evaluasi dalam menetapkan metode-metode yang dipakai dalam pelaksanaan prestasi kerja.

## 2. Kegunaan akademis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya mengenali hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusianya itu sendiri sehingga berpengaruh pada prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pegawai di lingkungan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan.

Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentunya akan membawa dampak positif dalam hal produktifitas.

Mengenai dengan prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna untuk menciptakan dan mengembangkan suatu intansi secara efektif dan efisien. Prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini

akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka Instansi harus mendorong pegawainya untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangat penting. Karena dengan prestasi kerja pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut terlihat bahwa prestasi kerja dalam suatu organisasi bukan hanya merupakan proses prestasi kerjanya saja, namun juga merupakan proses menggerakkan semua fungsi yang ada pada organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.<sup>5</sup>

Sesuai dengan pendapat di atas, prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu kesungguhan dimana seseorang menjalankan pekerjaan atas dari dorongan diri sendiri dengan sungguh sungguh dan memotivasi sehingga munculnya niat dalam diri seseorang untuk mencapai pekerjaannya, sehingga pimpinan dapat menilai terhadap

---

<sup>5</sup> Hasibuan S, 2007, *Manajemen SDM Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 91.

prestasi kerjanya, terutama berkaitan dengan pemberian perintah kepada pegawainya, sehingga terjalin pengertian dan terbina suatu kerja sama yang harmonis sebagai upaya menyelesaikan tugas pekerjaan.

Adanya prestasi kerja ini, akan terjalin suatu interaksi dan kerjasama baik dalam organisasi, karena membantu pemimpin dalam meningkatkan kinerjanya pegawainya kearah yang lebih baik terutama dalam hal pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Dalam hal ini apabila masalah-masalah keorganisasian meningkat, kasusnya banyak diidentifikasi sebagai akibat prestasi kerja yang buruk, sebab prestasi kerja adalah sumber penilaian manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerjanya yang berpengaruh terhadap organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka Hasibuan menyatakan dimensi yang dilihat berdasarkan prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kecakapan.
2. Kedisiplinan.
3. Kepribadian.
4. Tanggung Jawab.
5. Kreativitas.<sup>6</sup>

Memperhatikan dimensi prestasi kerja tersebut diharapkan dapat membina dampak positif dalam pelaksanaan prestasi kerja guna meningkatkan promosi jabatan, sehingga akan menimbulkan semangat antara sesama pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini berarti promosi jabatan berjalan dengan baik.

Mengenai promosi jabatan, Menurut Siagian promosi jabatan adalah

---

<sup>6</sup> Hasibuan SP Malayu, 2007, *Manajemen SDM Edisi Revisi*, bumi aksara : Jakarta. Hlm 94

“pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya”. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.<sup>7</sup>

Menurut Mathis dan Jacson. “Promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

8

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa promosi adalah perpindahannya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

Mengetahui indikator yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, Fathoni

---

<sup>7</sup> Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 169

<sup>8</sup> Mathis dan Jacson, 2006, *Human Resource Management, Manajemen SDM* Salemba : Jakarta. Hlm 11

dalam bukunya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, menyebutkan terdapat indikator sekaligus yang menjadi dimensi dalam variabel promosi jabatan yang menjadi tolak ukur promosi jabatan untuk memotivasi karyawan agar mencapai syarat-syarat promosi yaitu :

1. Pendidikan, yaitu mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik juga karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
2. Kecakapan yaitu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
3. Kepemimpinan yaitu pimpinan juga harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari bawahan, tidak hanya bawahan yang selalu mandiri dan kreatif dalam setiap tugasnya pemimpin juga harus bisa memotivasi pegawainya agar kinerja tercapai sasaran perusahaan.<sup>9</sup>

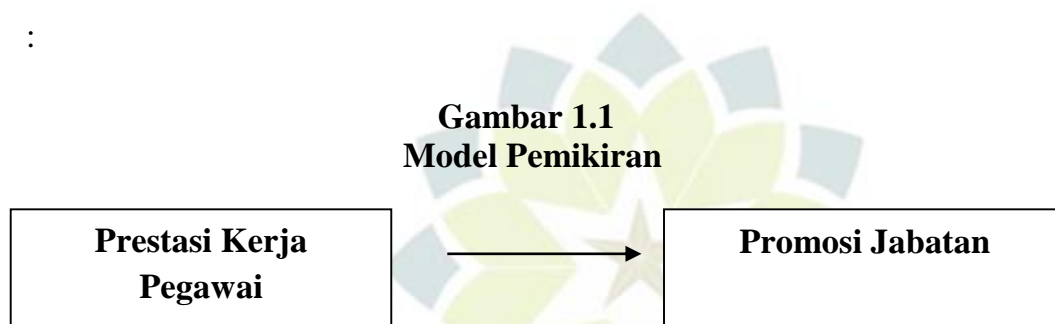
Keterkaitan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu “Proses prestasi kerja dalam organisasi adalah vital untuk

---

<sup>9</sup> Fathoni Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rieneka Cipta,2006)hlm

pencapaian atau sasaran organisasi, karena prestasi kerja meliputi kemampuan seseorang dalam mengembangkan prestasinya di dalam pekerjaan individu maupun di dalam organisasi dalam aspek pendidikan, kecakapan, kepemimpinan di dalam promosi jabatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, terlihat jelas keterkaitan yang sangat erat antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan, seperti gambar 1.1 berikut :



### **G. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis, mengajukan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di kantor Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di kantor Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG