BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama keberhasilan organisasi. Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan publik. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi, cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat bekerja dan pemberian kompensasi seperti bonus, insentif dan reward (Elly Lesatari, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik mencerminkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (R.A.D, Novitawati, dkk 2020). kinerja karyawan sangat menentukan terhadap instansi seperti kantor kecamatan karena mereka dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk dipertahankan (Muhamad Rifa'i, 2021). Dengan demikian, setiap instansi pemerintah dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta sistem manajemen SDM yang mampu mendorong kinerja optimal dari setiap pegawai. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi pemerintahaan seperti kecamatan adalah promosi jabatan, insentif dan *reward*.

Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2011) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi merupakan kesempatan pegawai untuk berkembang guna dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pegawaiakan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan meningkatkan loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Menurut Devi dan Jeffry (2018) salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Selain itu, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi adalah *Reward*.

Menurut Irham Fahmi (2016 : 64) "*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial

maupun non finansial. Selain sebagai bentuk balas jasa pemberian *reward* juga di perlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkerja lebih baik.

Namun fenomena yang terjadi di lapangan yang dilakukan pada tanggal 23 Januari 2026 di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, seperti kurangnya kesempatan promosi jabatan, kurangnya insentif yang didapatkan dan kurangnya *reward* yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan lowokwaru malang kota malang, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh promosi jabatan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

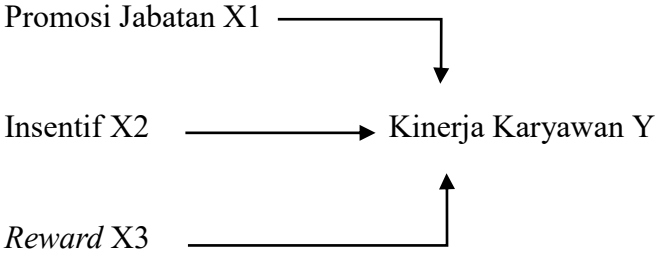
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah promosi jabatan, insentif dan *reward* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Untuk mengetahui apakah insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.4 Paradigma Penelitian

paradigma penelitian menggambarkan alur hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, paradigma yang digunakan adalah hubungan kausal (sebab-akibat), yaitu menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.



Keterangan:

1) Variabel Independen (X): Promosi Jabatan (X1), Insentif (X2), *Reward* (X3).
2) Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan.

Paradigma ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan, insentif dan *reward* baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh promosi jabatan, insentif, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis:

   Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan terkait dengan topik yang sama. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Praktis:

   1) Meningkatkan kinerja karyawan
   2) Mengembangkan kebijakan promosi jabatan, insentif, dan *reward* yang efektif
   3) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan

1.6 Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Obyek

   Penelitian dilakukan pada karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

2. Ruang Lingkup Subyek

   Subyek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

3. Ruang Lingkup Variabel

   1) Variabel Independen:

      a. Promosi jabatan (X1)

      b. Insentif (X2)

      c. *Reward* (X3)

   2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

4. Ruang Lingkup Waktu

   Penelitian dilaksanakan pada 17 September 2025, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga analisis data.

5. Ruang Lingkup Materi

   Fokus penelitian pada pengaruh promosi jabatan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner skala Likert.