

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK
NEGERI 3 SUKOHARJO**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

Disusun Oleh:

ESTI MAYASARI

19.12.0074

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Esti Mayasari
NIM : 19.12.2023
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan
Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di
SMK Negeri 3 Sukoharjo

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Senin
Tanggal : 07 Agustus 2023

Pembimbing



Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih, S.E., M.M

NIDN. 0010107501



Primadia Putri Harmastuti, S.E., B.Acc., M.B.A.

NIDN.

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Esti Mayasari
NIM : 19120074
Prodi Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 15 September 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Andri Nurtantiono, S.E., M.M. (.....)

Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A. (.....)

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta


A blue circular official stamp of STIE Surakarta is visible behind the signature.

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Esti Mayasari

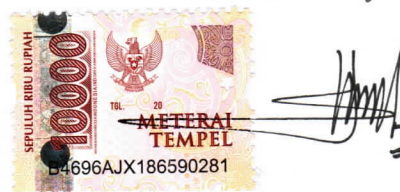
NIM : 19.12.2023

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan
Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di
SMK Negeri 3 Sukoharjo

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya oranglain, maka saya bersedia membatalkan gelar kesarjanaaan atau bersedia sanksi sesuai dengan perundangan yang berlaku

Pembuat Pernyataan



Esti Mayasari

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat, kemudahan saya menyelesaikan skripsi ini dan kehadiran orang-orang yang selalu mendukung dan selalu memberikan semangat kepada saya. Semoga keberhasilan ini merupakan langkah awal saya untuk menggapai cita-cita yang saya impikan. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Superhero dan panutanku, Ayahanda Bambang Tri Jayanto. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan dan beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan semangat hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibunda Lestari. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Adikku Rizqi Wardhani dan Satrio Akbar Amin yang selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah dan menjadi Support System terbaik bagi penulis menyelesaikan tugas akhir
4. Seluruh sahabat, teman dan rekan-rekan yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

MOTTO

“Jangan takut berjalan lambat, takutlah jika hanya berdiri diam.”

(Esti Mayasari)

“Kunci keberhasilan yang sebenarnya adalah konsistensi.”

(B.J. Habibie)

“Nikmatilah kehidupan dengan terus mengasah, jangan habiskan waktu dengan
keluh kesah.”

(Najwa Shihab)

“Tiap orang bisa punya mimpi, tapi tidak semua orang bisa bangkitkan semangat
tinggi.”

(Najwa Shihab)

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang kadang manusia punya mulut
tapi belum tentu punya pikiran.”

(Ailbert Einstein)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan
kesusahan. Sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

(Imam Syafi'i)

ABSTRAK

PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SUKOHARJO, 2023

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Sukoharjo yang berlokasi di Jl. Telukan – Cuplik, Ds. Parangjoro, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bapak/Ibu Guru PNS di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan *Teknik Sampling purposive* sebagai metode pengambilan sampel menggunakan *teori slovin*.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yang berupa Promosi Jabatan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) serta Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Analisis yang digunakan dalam penelitian (1) Uji Instrument yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas, (3) Uji Hipotesis yang terdiri dari analisis regresi Berganda, Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Promosi Jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, (3) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF POSITION PROMOTION, WORK ENVIRONMENT AND WORK ETHIC ON TEACHER WORK MOTIVATION AT VOCATIONAL SCHOOL NEGERI 3 SUKOHARJO, 2023

This research was conducted at SMK Negeri 3 Sukoharjo which is located on Jl. Telukan – Cuplik, Ds. Parangjoro, Grogol District, Sukoharjo Regency. This research aims to analyze the influence of promotion, work environment and work ethic on teacher work motivation at SMK Negeri 3 Sukoharjo.

The population in this study were all civil servant teachers at SMK Negeri 3 Sukoharjo. Meanwhile, the sample in this study amounted to 60 respondents with purposive sampling technique as a sampling method using Slovin's theory.

The research variables consist of independent variables in the form of Position Promotion (X1), Work Environment (X2), Work Ethic (X3) and Work Motivation (Y) as the dependent variable. Analysis used in the research (1) Instrument Test consisting of Validity Test and Reliability Test, (2) Classical Assumption Test consisting of Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, (3) Hypothesis Test consisting of Multiple Regression Analysis, Test t and coefficient of determination (R^2).

The results of this research show that: (1) Position Promotion has no significant effect on Work Motivation, (2) Work Environment has a significant effect on Work Motivation, (3) Work Ethic has a significant effect on Work Motivation.

Keywords: Position Promotion, Work Environment, Work Ethic, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Assalamu'alayikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji syukur senantiasa terpanjatkan kepada Allah Subhannahu Waa Ta'ala, yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah, sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal Penelitian Skripsi tepat waktu. Sholawat serta Salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Sholallahu 'Alaihi Wassalam, yang telah membawa kejalan terang berupa imam serta kebenaran.

Penelitian Skripsi ini berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 3 Sukoharjo”.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dorongan, dan pengarahan dari berbagai pihak, kiranya tidak dapat menyelesaikan skripsi sampai penulisan saat ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. Selaku Ketua STIE Surakarta.
2. Ibu Primadia Putri Harmastuti, S.E., B.Acc, M.B.A, Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan bimbingan, arahan, dukungan, motivasi, saran serta bimbingan kepada penulis.
4. Bapak-Ibu Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Orangtua yang saya sayangi yang telah mendukung dan mendoakan kepada penulis selama proses kuliah dan pengerjaan skripsi ini.
6. Adik tersayang Rizqi Wardhani dan Satrio Akbar Amin, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan.

7. Kakak-kakakku tersayang Agustina Tris Kusumawanti, Margareta Tri Wulandari, Army Fatmawati Saputri, Anna Aprilia Setyaningrum, Ema Ziska Pratiwi, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan.
8. Buat teman jajanku Sherina Putri, terima kasih sudah memberikan support, memberikan semangat selama ini dan semoga kita bisa wisuda bareng walau berbeda tempat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Harapan penulis semoga bisa bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'Alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta,

2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II <u>T</u> INJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis Penelitian	25
BAB III <u>M</u> ETODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
C. Sumber Data Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	30

E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Teknik Analisi Data	33
 BAB IV _ANALISIS DAN PEMBAHASAN	39
A. Identitas Responden.....	39
B. Analisis Data.....	41
1. Pengujian Instrumen.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Pengujian Hipotesis	47
C. Pembahasan	51
 BAB V _PENUTUP	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN KUSIONER.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2. Definisi Operasional.....	31
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas	42
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastitas.....	46
Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	47
Tabel 12. Hasil Uji t	49
Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Motivasi.....	10
Gambar 2. Kerangka Pemikiran	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penulisan

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

A. Identitas Responden

B. Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Olah Data

A. Analisis Deskriptif

B. Uji Instrumen Data

C. Uji Asumsi Klasik

D. Pengujian Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam dirinya, dan kekuatan pendorong itu disebut motivasi. Pada dasarnya, mudah untuk memotivasi orang dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap lingkungan kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki prestasi kerja yang tinggi Amalia, (2016). Motivasi kerja adalah dorongan diri seseorang untuk bekerja guna mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi, dengan menggunakan keahlian, keterampilan diri, tenaga dan waktu untuk mencapai cita-cita. Ketika karyawan enggan dan tidak dapat menggunakan potensi mereka secara optimal, menjadi sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan penggerak internal dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan Sawaludin, (2022).

Guru sebagai pendidik adalah orang yang bertugas selain memberikan pelajaran berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, juga sekaligus melatih, membimbing dan mengarahkan peserta didiknya agar dapat berakhlak mulia dan berpikir cerdas.

Motivasi guru merupakan dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Yang termaksud faktor internal yaitu: persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan presentasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan yang termaksud faktor eksternal yaitu: jenis dan sifat pekerjaan, lembaga atau organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja dan gaji.

. Faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja karena ingin memajukan karirnya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus menciptakan, membina, memelihara dan mengembangkan semangat, efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Salah satu program pengembangan tersebut adalah promosi jabatan. Menurut Samsudin dalam Haniyah (2019) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi, meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong sikap dan tindakan profesional dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Dimana menurut Hasibuan (2019) lingkungan kerja adalah sekumpulan gejala fisik dan social budaya atau setiap area yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi, meningkatkan motivasi dan menciptakan etos kerja yang kondusif yang mendorong sikap dan tindakan profesional dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang kreatif, inovatif dan etos kerja di SMK Negeri 3 Sukoharjo agar dapat berprestasi.

SMK Negeri 3 Sukoharjo merupakan SMK terpadu di Sukoharjo yang menyelenggarakan kegiatan belajar sejak tahun 2007/2008. Dimana sekarang SMK Negeri 3 Sukoharjo semakin maju, mampu bersaing dan berkembang dalam prestasi akademik dan non akademik yang menjadi SMK Negeri 3 Sukoharjo sekolah favorite. Dengan nilai pendaftar bagi calon peserta didik baru yang cukup tinggi dan lingkungan sekolah yang bersih, rapi, sejuk dan nyaman untuk menciptakan suasana belajar yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula maka diperlukan peningkatan kerja yang terbaik dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guru untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka menciptakan motivasi kerja yang tinggi, dan meningkatkan rasa simpati publik dan kepercayaan masyarakat serta dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur pemerintah yang efisien dan profesional, maka Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo dalam fungsinya sebagai penyelenggara pemerintah, maka Penulis tertarik untuk

menganalisa masalah motivasi kerja guru dalam suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?
3. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?
2. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?
3. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Untuk memberikan gambaran dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

b. Bagi Penulis

Memperluas pandangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

c. Bagi Pendidik

Sebagai Pandangan atau acuan dalam membimbing dan mendidik peserta didik untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja bisa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi. Setiawan, (2015).

Menurut Sutrisno (2014:146) menyatakan: “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor yang mengendalikan tingkah laku. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti ada faktor pendorong kegiatan tersebut.”

Menurut Saydam, (2005:326) dalam Kadariman (2013:291) menyatakan bahwa motivasi mencakup berbagai aspek perilaku manusia yang mendorong tindakan atau tidak bertindak. Pengertian motivasi diartikan dalam kehidupan sehari-hari sedangkan motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau memotivasi pegawai agar mau bekerja dengan rela tanpa paksaan.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan dorongan baginya untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan lebih baik. Seorang pegawai dapat bekerja secara optimal secara efisien jika memiliki motivasi moral yang tinggi. Mesin motivasi mandiri dan reformasi adalah yang paling efektif, mungkin sama suksesnya dengan pegawai yang ditargetkan.

Proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan, diikuti dengan motivasi, dan ada tujuan atau cita-cita yang dapat dicapai. Memberi motivasi sebenarnya berarti memperlakukan setiap orang dengan kelebihan, keterbatasan dan kelemahannya masing-masing. Di tempat kerja, seseorang bertindak atau bertindak hanya di bawah pengaruh faktor relasional (pikiran), tetapi terkadang juga di bawah pengaruh faktor emosional (perasaan).

Motivasi sebagai perilaku untuk mencapai tujuan oleh karena itu merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga unsur yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drivers*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arahan perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Memotivasi guru, manajer perlu mengetahui motivasi yang diinginkan Guru. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari (*conscious needs*) maupun

kebutuhan yang tidak didasari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap pegawai meningkat. Menurut Hasibuan (2019:146) menyatakan bahwa memotivasi pegawai, selain tawaran dari pegawai itu sendiri, juga memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Proses Motivasi

1) Tujuan

Dalam proses motivasi, tujuan organisasi pertama-tama harus ditentukan, kemudian pegawai dimotivasi untuk tujuan tersebut.

2) Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi, penting untuk mengetahui apa yang diinginkan pegawai dan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang manajemen atau kepentingan perusahaan.

3) Komunikasi Efektif

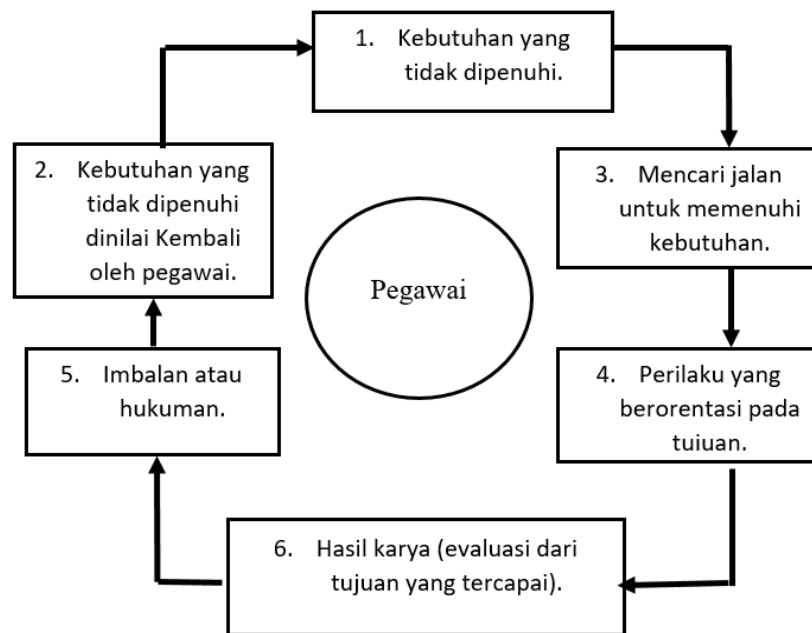
Dalam proses motivasi, komunikasi yang baik dengan bawahan harus berlangsung. Bawahan harus mengetahui apa yang mereka dapatkan dan syarat apa yang harus dipenuhi untuk menerima insentif tersebut.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluas perusahaan, sedangkan tujuan individu pegawai ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikann bantuan kendaraan kepada *salesman*



Gambar 1. Proses Motivasi

6) Team Work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkondinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan bisaanya terdapat banyak bagian.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai.

2) Pengembangan diri

Merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

3) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan.

Promosi memiliki kepentingan yang paling penting bagi setiap perusahaan dan setiap pegawai, yang berarti untuk menjamin stabilitas perusahaan dan moral pegawai. Promosi adalah wajib sesuai dengan durasi pegawai, pendidikan dan penelitian Ghazali, (2015). Promosi ditransfer dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dari yang sebelumnya. Promosi bisaanya kinerja pekerjaan seseorang Rivai, (2005).

Menurut Mangkunegara (2012), ada beberapa area yang menjadi fokus evaluasi, yaitu:

1. Kompetensi kerja adalah pertimbangan efisiensi yang dinilai oleh atasan sehingga hasil belajar menjadi bagian dasar untuk promosi orang tersebut ke tanggung jawab yang lebih tinggi.
2. Pengalaman kerja termasuk senioritas, termasuk kategori orang yang dipromosikan, karena semakin berpengalaman seseorang, semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya

di tempat kerja untuk memberikan layanan baru, peran dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

3. Efisiensi kerja adalah efisiensi kerja seseorang dalam kelulusan pekerja, memiliki keahlian khusus yang membedakannya dengan orang lain dalam efisiensi kerja, atau menciptakan inovasi yang berbeda dalam bekerja sehingga memenangkan tugas dan tanggung jawab baru dalam kehidupan kerja.

b. Tujuan Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan promosi bagi pegawainya. Hasibuan (2019) mengemukakan tujuan umum diberikannya promosi yaitu:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial, yang semakin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiplier Effect) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kerja pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenanganya dalam bekerja akan semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya juga akan meningkat.
- 9) Pegawai yang tidak dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi para pelamar-pelamar untuk memasukkan lamaran kerjanya.

c. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para pegawai nya. Menurut Hasibuan (2019), terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1) Promosi Sementara

Pegawai tersebut dipromosikan karena ada posisi kosong yang perlu diisi sementara.

2) Promosi Tetap

Pegawai tersebut dipromosikan dari jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi persyaratan untuk promosi tersebut. Sifat dari kampanye ini sudah diatur.

3) Promosi Kecil

Menaikkan status pegawai dari jabatan yang sulit dipindahkan ke jabatan yg membutuhkan keahlian tertentu memang sulit, namun bukan berarti peningkatan kekuasaan, tanggung jawab dan gaji.

4) Promosi Kering

Seorang pegawai dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi ketika posisi, reputasi, dan tanggung jawab mereka meningkat, tetapi gaji atau upah mereka tidak meningkat.

d. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pemikiran yang berbeda tentang indikator yang perlu diperhatikan dalam proses promosi. Hasibuan (2019)

merumuskan indikator umum yang harus diperhatikan dalam proses promosi sebagai berikut:

1) Kejujuran

Saat mempromosikan posisi tertentu, kejujuran bisa menjadi syarat penting.

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang cukup besar bisa menjadi harapan dari perusahaan.

3) Loyalitas

Pegawai harus loyal untuk melindungi perusahaan dari tindakan yang merusak prestasi kerja.

4) Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang sesuai dengan jabatan pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

5) Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, memberikan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan baru antar elemen yang ada.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh

positif terhadap kelangsungan kerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk berpengaruh negatif terhadap kelangsungan kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018), tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah sekumpulan gejala fisik dan sosial budaya atau setiap area yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Hasibuan, (2019). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, misalnya kegunaan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kesuksesan, musik dan lain-lain Nitisemito, (2013).

Lingkungan kerja dinilai baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, definisi dan penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk melemahkan motivasi dan sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan kinerja pegawai. Ini karena mereka tidak nyaman dengan pekerjaan mereka dan kinerja mereka buruk.

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah atau lebih sulit. Menurut Sutrisno (2014), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan prestasi kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:

1) Faktor Intern

a) Perwarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal hal itu berdampak cukup besar pada kinerja pegawai yang ditugaskan. Masalah warna ini tidak hanya tentang warna dinding saja, tetapi sangat luas yang bisa mencakup pewarnaan peralatan kantor.

b) Lingkungan kerja yang bersih

Para pebisnis harus menjaga kebersihan lingkungan, karena selain kesehatan juga mempengaruhi kesehatan mental seseorang dengan bekerja lebih semangat dan bergairah.

c) Penerangan yang cukup

Pencahayaan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Pegawai membutuhkan pencahayaan yang cukup saat melakukan tugas, terutama saat pekerjaan membutuhkan ketelitian. Pencahayaan dalam hal lampu juga harus diperhatikan sesuai kebutuhan.

d) Ventilasi yang baik

Pegawai membutuhkan sistem ventilasi yang memadai, terutama di area kerja pegawai. Udara segar menciptakan

kesegaran fisik bagi pegawai, namun ketika udara sekitar pegawai kurang maka menimbulkan stres bagi pegawai.

- e) Musik yang menciptakan suasana bahagia di tempat kerja jika musik yang anda dengarkan menyenangkan, musik tersebut menciptakan suasana bahagia yang dapat mengurangi kejenuhan di tempat kerja. Padahal, selain bersenang-senang dengan musik, anda juga perlu memperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Karena ada musik yang bagus untuk pegawai tapi justru berpengaruh negatif terhadap pekerjaan.

2) Faktor Ekstern

- a) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan keselamatan selama bekerja dan setelah pulang kerja menghasilkan informasi yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat.

- b) Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus, terutama dari luar kantor, dapat menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu dalam bekerja sehingga membutuhkan konsentrasi. Kebisingan adalah gangguan yang perlu ditangan.

- c) Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Rasa tenang dan aman menyertai pegawai dalam setiap pekerjaan ketika lingkungan kantor dan lingkungan eksternal

tidak terjadi, seperti pada dari gangguan hadiah, bantuan atau hal-hal lain.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indicator-indikator lingkungan kerja adalah:

1) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempermudah pekerjaan dikantor.

2) Pewarnaan

Hingga saat ini banyak instansi yang kurang memperhatikan masalah warna. Kombinasi warna yang tepat dapat menciptakan perasaan yang menyenangkan bagi yang melihatnya.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan pegawai, semua ruangan dikantor harus bersih. Lingkungan kerja bersih menciptakan lingkungan kerja yang tenang sehingga pegawai dapat melakukan yang terbaik.

4) Pertukaran Udara

Seperti makhluk hidup lainnya, manusia membutuhkan udara segar dan kenyamanan. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, yang suhu dan kelembapannya tidak mempengaruhi pernapasan dan kesegaran tubuh.

5) Suara dan Kebisingan

Suara dan kebisingan dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan kemampuan pekerja untuk berkonsentrasi,

sehingga dengan cepat menimbulkan kelelahan, kesalahan dan melemahkan hasil kerja atau efisiensi kerja.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja Sukardewi, (2013). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.

Menurut Tasmara (2015) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektifitas bekerja.
- 2) Orientasi ke masa depan yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, kondisi untuk kedepan agar lebih baik dari kemarin.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang tidak hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persangian sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukantidak mudah patah semangat dan menambahkan kreativitas diri. Amaruddin, (2019, hal. 11-12).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Phale ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut:

1) Faktor Religius

Kepercayaan berperan penting dalam bekerja dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Agama merupakan sesuatu system kepercayaan dan kelakuan mengenai hal-hal suci yang mempersatukan pengikutnya ke beberapa kelompok masyarakat.

2) Faktor Budaya

Budaya adalah peristiwa-peristiwa, pertunjukan dan pengalaman dari masa lalu. Budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan. Budaya menentukan identitas suatu kelompok.

3) Faktor Individu

Secara empiris ditemukan bahwa orang-orang yang beroreintasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu.

Individualisme merupakan dasar etika kerja dan aturan kerja dalam hidup seseorang.

4) Dinamika kelompok

Dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan dari oleh standard evaluasi dan ukuran-ukuran etika perilaku “etika kerja tidak secara penuh mewakili aturan dan peraturannya, tetapi hubungan dan proses yang menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui. Amiruddin, (2019, hal. 18-20).

c. Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1) Kerja Keras

Artinya bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai.

2) Disiplin

Sebagai sikap hormat yang menghargai ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis maupun tidak tertulis, siap melaksanakannya dan menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Rajin

Ciptakan kebiasaan pribadi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan apa yang telah dicapai dan bekerja keras.

4) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang bekerja secara teratur, maupun menahan rasa bosan/jemu. Dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Zufrie, (2015, hal. 134-144).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai analisis pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap motivasi kerja guru yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu antara lain:

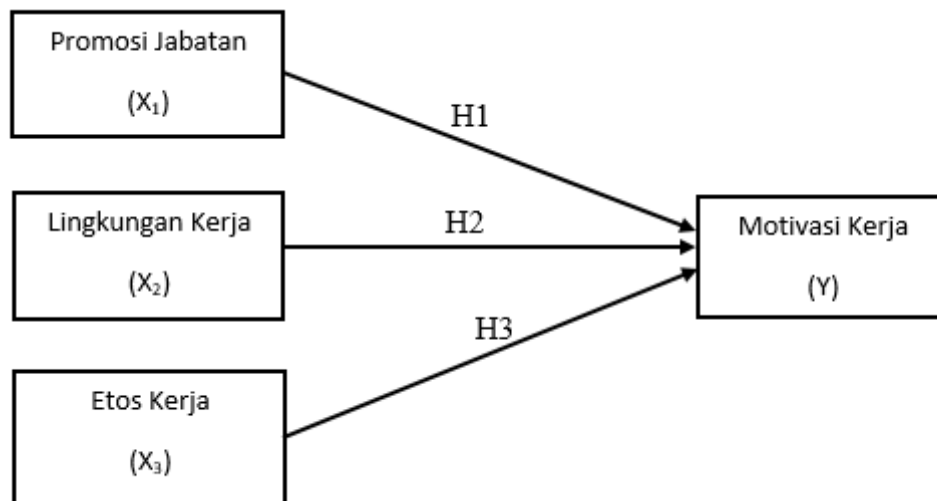
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENULIS	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Sawaludin, (2022)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2.	Rapareni, (2020)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti Di Divisi SDM PT PSP	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan/Ti Di Divisi SDM PT PSP.
3.	Nurhasanah, (2022)	Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.	Demosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

4.	Warna, dkk (2020)	Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi	Upah kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
5.	Nurhasanah, (2020)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT Pelindo IV Persero.
6.	Suprapti, dkk (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja	Kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.
7.	Lamere, (2020)	Analisis Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
8.	Sumardi, (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai kantor kecamatan sumber marga telang kabupaten banyuasin, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor kecamatan sumber marga telang kabupaten banyuasin.

C. Kerangka Pemikiran

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (varabel bebas) yaitu promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja. Sedangkan yang menjadi dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru Di SMK Negeri 3 Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Kerangka Pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

Promosi Jabatan merupakan sumber inspirasi atau sumber pendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi karena guru yang dihargai dalam bentuk promosi jabatan akan lebih termotivasi untuk mampu bekerja secara lebih baik. Proses memotivasi seseorang untuk bekerja dengan hasil yang lebih baik pada dasarnya tidak sulit yang dibayangkan, karena banyak faktor yang dapat membentuk atau

meningkatkan motivasi kerja seorang guru tersebut. Hal ini sejalan dengan Sawaludin, (2022) melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan penelitiannya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Rapareni, (2020) melakukan penelitian di salah satu PT dengan divisi SDM berdasarkan penelitiannya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan Nurhasanah, (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Apabila hal-hal diatas dapat ditemui oleh para pegawai maka dapat dikatakan bahwa lingkungan tersebut akan dapat mendukung semangat kerja para pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Warna dkk, (2020) melakukan

penelitian di SMA Negeri se Kota Jambi berdasarkan hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Nurhasanah, (2020) melakukan penelitian pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Samarinda berdasarkan penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan Suprati, dkk (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi terdemonstrasi dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lamere, (2020) melakukan penelitian di Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar berdasarkan penelitiannya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Sumardi, (2022) melakukan penelitian ini di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin berdasarkan penelitiannya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Metode Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian bertempat di SMK Negeri 3 Sukoharjo Jalan Raya Telukan-Cuplik, Ds. Parangjoro Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah Kode Pos 57552 Telp. (0271) 7880818. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai November 2022 sampai selesai.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 sumber:

1. Data Primer: yaitu data yang diambil penulis secara langsung dengan menagdakan dengan responden melalui kusioner kepada Bp/Ibu Guru SMK Negeri 3 Sukoharjo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas serta uraian yang sudah dijelaskan, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Mengingat bahwa etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, maka peneliti menyarankan guru untuk menumbuhkan sikap etos kerja serta meningkatkan etos kerja dengan bertanggung jawab disetiap kegiatan sekolah saat pembelajaran maupun organisasi sekolah di luar kegiatan pembelajaran.

2. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, maka meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas guru dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu ditingkatkan dan ada pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Mengingat promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, maka usaha untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru perlu memperhatikan prosedur promosi jabatan yang dilakukan instansi. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk penelitian berikutnya perlu menindak lanjuti dengan memperluas ruang lingkup, memperbanyak variabel, memperluas populasi dan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N.(2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Amiruddin, S. E. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bakri, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Banjar*. 9.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Dewi, L. T. K. K., & Amin, R. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 37-44.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(2), 140-150.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 40.
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 519-525.
- Hariadi, B. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(1).
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Pt: Bumi Aksara, Jakarta.
- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pt. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).

- Kadarisman, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lamere, F. (2020). Analisis Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Upajiwa Vol. 4 No. 2 Oktober 2020, 4 No, 2(1)*, 1-14.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 3(1), 505-514.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurhasanah, R. (2022). *Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuwasin* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Nurhasanah, S. T. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2).
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11-20.
- Rahmi, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi Stie Yapman Majene*, 2(2), 65-84.
- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti Di Divisi Sdm Pt Psp. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 78-96.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.

- Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiarto, et al. (2006). *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sukardewi, (2013). Kontribusi adversity quotient (aq), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).
- Suliyanto. 2011. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sumardi, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Suprpti, D. M., Setyadi, D., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(9), 4357-4372.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tasmara, Toto. 2015. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Udin, S. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 741-753.
- Uno, Hamzah B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 354-369.
- Zufrie, Z. (2015). Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 134-144.

LAMPIRAN KUESIONER
PENELITIAN
PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI 3
SUKOHARJO

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Esti Mayasari STIE Surakarta. Dengan adanya pelaksanaan penelitian skripsi guna untuk memperoleh gelar S1 (Sarjana). Maka saya mohon kesediannya untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan jujur dan sungguh-sungguh, kuesioner, kuesioner dibawah ini berisi beberapa pernyataan mengenai Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudari/I dalam pengisian kuesioner dibawah ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang saya lakukan. Kerahasiaan data dan juga informasi akan dijaga dan digunakan untuk kepentingan akademis saja. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

I. Karakteristik Responden

Berilah tanda centang (✓) untuk menjawab pernyataan dibawah ini:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 25-37 tahun ☐ 38-50 tahun
☐ ≥ 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

II. Pernyataan Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai. Keterangan kolom jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Promosi Jawaban

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kejujuran menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam promosi					
2	Tanggung jawab menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam promosi					
3	Loyalitas menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam promosi					
4	Tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam promosi					
5	Kreativitas menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam promosi					

2. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Penerangan ditempat kerja baik sehingga mendukung dalam bekerja					
2	Pewarnaan ditempat kerja baik sehingga mendukung dalam bekerja					
3	Kebersihan ditempat kerja baik sehingga mendukung dalam bekerja					
4	Pertukaran udara ditempat kerja sehingga mendukung dalam bekerja					
5	Suara dan Kebisingan ditempat kerja baik sehingga mendukung dalam bekerja					

3. Etos Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja keras/bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya rajin dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan					

4. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Prestasi merupakan motivasi saya dalam bekerja					
2	Pengembangan merupakan motivasi saya dalam bekerja					
3	Kemandirian merupakan motivasi saya dalam bekerja					