

**SKRIPSI**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN LINGKUNGAN KERJA  
DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN GOWA**

**HARTINA  
105720488314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN LINGKUNGAN KERJA  
DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN GOWA**

**HARTINA**

**105 720 488 314**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia-Nyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.

Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembaha bakti dan cinta ku untuk kalian bapak ibuku.

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.

Saudara saya (Kakak tercinta), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu, terimakasih dan sayang ku untuk kalian.

Sahabat dan Teman Tersayang, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa! Semangat!!

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aamiinnn

## **MOTTO**

"Belajar dan bekerja dengan giat, serta tidak lupa bersyukur, tentu akan memberikan hasil yang baik"

"MAN JADDA WAJADDA siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil".

"Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi, menjadi mudah ketika aku menginginkannya".



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : **Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa**

Nama Mahasiswa : **HARTINA**  
NIM : **10572 04883 14**  
Jurusan : **Manajemen**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

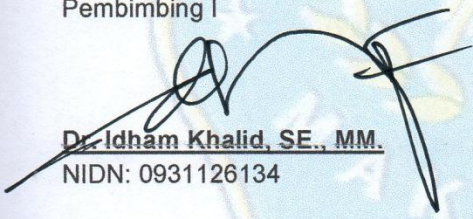
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

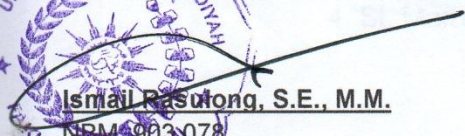
  
Dr. Idham Khalid, S.E., M.M.  
NIDN: 0931126134

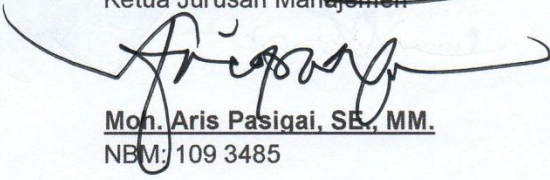
  
Sitti Marhumi, S.E., M.M.  
NIDN: 0901126906

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

  
Ismail Rasutong, S.E., M.M.  
NBM: 4003078

  
Mon. Aris Pasigai, S.E., M.M.  
NBM: 109 3485



## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :


Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



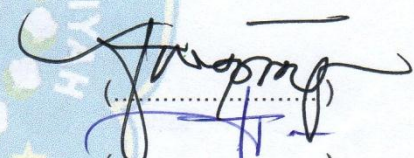
Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Penguji : 1. Moh. ArisPasigai, SE, MM.

(.....)

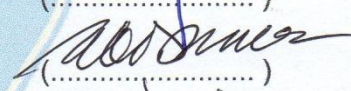


2. Dr. AndiJam'an, SE.,M.Si.

(.....)

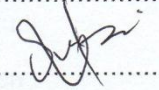
3. Abdul Muttalib SE, MM.

(.....)



4. St. Marhumi, SE., MM.

(.....)





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411)866972 Makassar Jl.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hartina

Stambuk : 105720488314

Program Studi: S1 Manajemen

Dengan Judul : **“Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa”**.

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 05 Juni 2018



Diketahui oleh:



Ketua Program Studi,  
Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigai, SE,MM**  
NEM : 109 3485



## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor bupati Kabupaten Gowa”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Hasan dan Ibu Manisi yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do’a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE,MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Idham Khalid, SE,MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi, SE,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menungka ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Ayahanda dan Ibunda tercina yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.

9. Kakak tercinta Syamsiah ilham yang telah meluankan waktunya untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah memberi dukungan baik materi maupun do'a sehingga skripsi ini dapat selesai.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah makassar.

*Billahi fii Sabil Haq, fastabiqul khairat, wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 12 Mei 2018

**Penulis**

## **ABSTRAK BAHASA INDONESIA**

**HARTINA**, Tahun 2018, **Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. "Dibimbing oleh pembimbing I bapak Idham Khalid, dan Pembimbing II Ibu Sitti Marhumi".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa yang berjumlah 100 pegawai negeri sipil dengan responden 80 pegawai negeri sipil. Hasil penelitian secara parsial promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil dan secara simultan promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil.

**Kata Kunci** : Promosi jabatan, lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja pegawai negeri sipil

## **ABSTRACT**

**HARTINA, 2018, *The Influence of Job Position Promotion Work Environment and Working Ethos Against Work Motivation of Civil Servant in Gowa Regency*, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. "Guided by my guardian Idham Khalid, and Advisor II Ms. Sitti Marhumi".**

*This study aims to determine how much influence the promotion of positions, work environment and work ethic to the work motivation of civil servants in the Regent Office of Gowa regency. The research method used in this research is quantitative descriptive with the aim to test the predefined hypothesis. Population and sample in this research is civil servant at District Regent Office of Gowa which amounts to 100 civil servant with 80 respondent civil servant. The result of research partially promotion of job position, work environment and work ethic influence to work motivation of civil servant and simultaneously promotion of position, work environment and work ethic influence to work motivation of civil servant.*

*Keywords: Job promotion, work environment, work ethic, work motivation of civil servant*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Motivasi .....	7
B. Promosi Jabatan .....	26
C. Lingkungan Kerja .....	31
D. Etos Kerja.....	34
E. Penelitian Terdahulu .....	38
F. Kerangka Pikir .....	40
G. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pendekatan Kuantitatif .....	42
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	42
C. Defenisi Operasional Variabel .....	42
D. Metode Pengumpulan Data .....	44
E. Sumber Data .....	45
F. Populasi Dan Sampel .....	45
G. Metode Analisis .....	46
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Sejarah Singkat Kantor Bupati Kabupaten Gowa .....	51
B. Visi Dan Misi.....	52
C. Struktur Organisasi .....	53
D. Identitas Responden .....	54

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Hasil Penelitian .....	57
B. Pembahasan .....	64
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 4.1	Umur Responden	54
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	56
Tabel 5.1	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan	57
Tabel 5.2	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	59
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja	61
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	63
	Pegawai	
Tabel 5.5	Hasil Pengujian Validitas	65
Tabel 5.6	Hasil Penguji Reliabilitas	66
Tabel 5.7	Hasil Estimasi Regresi	67
Tabel 5.9	Koefisien Determinasi	69
Tabel 5.10	Hasil Uji T Secara Parsial	69

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Proses Motivasi	16
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran output Spss (Hasil Penguji Reliabilitas) .....	66
Lampiran output Spss (Hasil Estimasi Regresi) .....	67
Lampiran output Spss (Koefisien Determinasi) .....	69
Lampiran output Spss (Hasil Uji T Secara Parsial) .....	69

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang telah disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan profesional maka mustahil bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu sebagai pengelola sistem yang ada dalam organisasi tersebut.

Organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting agar sistem tersebut dikelola dengan efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan output baik berupa produk atau pun jasa.

Melihat pentingnya peranan karyawan dalam organisasi maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap karyawan atas tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan

motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Memasuki Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan era keterbukaan global, serta era perubahan teknologi informasi yang demikian cepat. Pemerintah daerah sebagai lembaga pelayanan publik memerlukan langkah-langkah proaktif dalam melakukan antisipasi tingkat pelayanan yang konvensional ke dalam bentuk pelayanan yang profesional. Pemerintah daerah sebagai organisasi public dalam bekerja berlandaskan aturan dan kebijakan public diharapkan dapat melaksanakan manajemen public yang baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Sumber Daya Manusia Aparatur Negara mempunyai posisi yang sangat penting karena aparatur mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali dan yang akan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pandangan umum yang berlaku di masyarakat adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, dan implikasinya adalah pada penilaian tingkat pelayanan dan kinerja yang rendah. Tidak bisa dipungkiri masih ada oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak bekerja dengan baik, bahkan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya. Mental melayani birokrasi layu terlalu lama, yang hadir ialah mental priayi yang justru ingin dilayani dan dihormati.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengubah pandangan negatif masyarakat terhadap kinerja mereka, dan harus mengubah mental dilayani menjadi mental melayani dan mengabdikan. Untuk itu dituntut kreatif, inovatif dan disiplin dari Pegawai Negeri Sipil sehingga akan mencapai kinerja yang baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah dengan memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu atau pun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan diri, tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya.

Tujuan institusi akan sulit tercapai, bila para pegawai tidak mau dan tidak dapat mengambil potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja secara optimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi industri jika mereka tidak mau bekerja giat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara

terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kenyataan yang terjadi banyak Pegawai Negeri Sipil yang hadir bekerja hanya untuk memenuhi absen kehadiran dengan menggunakan mesin handkey. Setelah itu pegawai pergi dan kembali di sore hari untuk melakukan kembali absen kepulangan. Pegawai terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, maka mereka hanya duduk-duduk sambil membahas isu-isu yang terjadi lewat media elektronik mau pun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, lebih lagi bila tidak ada tugas yang harus diselesaikan mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan pribadi atau keluarga mereka, ada juga pegawai yang keluar dari kantor dengan tujuan mencari tambahan penghasilan ditempat lain. Hal serupa yang penulis amati kenyataan dan gejala tersebut pun terjadi ditempat penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena kurangnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka memperbaiki persepsi yang buruk di masyarakat, dan meningkatkan rasa simpati publik dan kepercayaan masyarakat serta dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur pemerintah yang efisien dan profesional, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam fungsinya sebagai penyelenggara pemerintahan serta melihat fenomena krisis motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah motivasi kerja pegawai dalam suatu penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan***

***Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa***".

**B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat daerah Kabupaten Gowa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kabupaten Gowa?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat daerah Kabupaten Gowa
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.



## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

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

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Instansi**

Memberikan gambaran dan informasi untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan demi terwujudnya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa.

#### **b. Bagi Penulis**

Untuk memperluas wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian motivasi kerja menurut Puji (2014:160) didefinisikan "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai". Menurut Sutrisno (2014:146) menyatakan bahwa: motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut (Saydam, 2000:326) dalam Kadarisman (2013:291) menyatakan: dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat.

Sedangkan pengertian motivasi diartikan dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja

dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Rivai (2005:455) dalam Kadarisman (2013:276) menyatakan: motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai merupakan pendorong baginya untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik, yang akan menentukan gagal atau tidaknya pekerjaan. Seorang pegawai dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki motivasi semangat kerja yang tinggi. Mesin motivasi yang dipelihara dan diperbaharui sendiri adalah yang paling efektif, yang potensial sebagai keberhasilan target pekerja.

Proses motivasi dimulai dari adanya kebutuhan, kemudian diikuti oleh dorongan, dan adanya tujuan atau cita-cita yang ingin diraih. Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihanannya, keterbatasannya, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi tepat sasaran. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drivers*),

dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi karyawan ini sangat sulit, di antaranya karena hal-hal berikut.

- a. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja?
- b. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil, prestasi kerjanya rendah saja?
- c. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya karyawan bersedia bekerja keras?

Memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif yang diinginkan karyawan. 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.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

**a. *The Desire To Live (keinginan untuk hidup)***

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

**b. *The Desire For Position (keinginan untuk suatu posisi)***

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

**c. *The Desire For Power (keinginan akan kekuasaan)***

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

**d. *The Desire For Recognition (keinginan akan pengakuan)***

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari jenis kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut.

**a. *Kebutuhan Fisik dan Keamanan***

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

**b. *Kebutuhan Sosial***

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.

**c. *Kebutuhan Egoistic***

Kebutuhan *egoistic* adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kepuasan fisik terpuskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egoistic terpuaskan melalui penghargaan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

G.R Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

*Pertama*, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi akan tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

*Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang yang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Menurut Dr. David Mc. Clelland, terdapat pola motivasi yang menonjol:

1. *Achieve motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan, dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil risiko dan menghancurkan rintangan.

Sikap ini banyak dilakukan/terdapat pada orang-orang yang berkecimpung dalam politik. *Power motivation* ini tidak akan berakibat terlalu buruk jika diikuti oleh *achievement*, *affiliation*, dan *competence motivation*.

## **2. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2013:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **3. Metode Motivasi**

Ada dua motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

#### **a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

#### **b. Motivasi Tak langsung (*inderect motivation*)**

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### **4. Jenis-Jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative.

#### **a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas



prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

**b. *Motivasi Negative (Insentif Negatif)***

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**5. Proses Motivasi**

**a. Tujuan**

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

**b. Mengetahui Kepentingan**

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

**c. Komunikasi efektif**

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

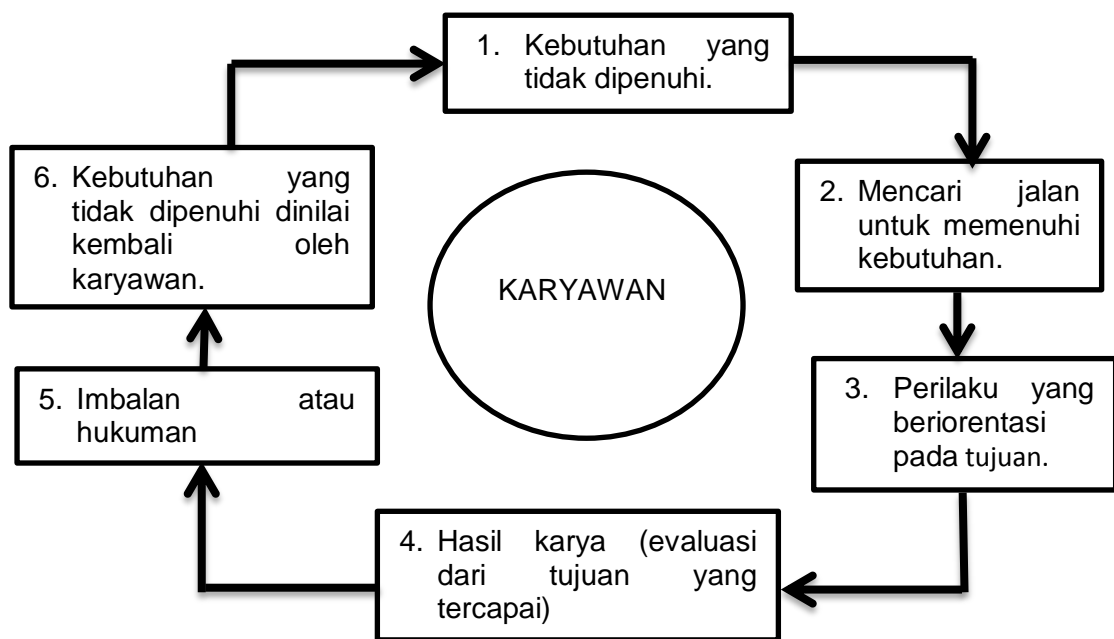
**d. Integrasi Tujuan**

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu

untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

#### e. Fasilitas

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



**Gambar 2.1 Proses Motivasi**

#### f. Team Work

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

## **6. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Dalam Sutrisno (2014:121) dikemukakan, teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

### **a. Teori Kepuasan**

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

Dipelopori oleh F.W Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas Mc. Gregor, yaitu sebagai berikut:

#### **1) F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional**

Memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

#### **2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki**

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu:

**a) Kebutuhan Fisiologis**

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, yaitu berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena ia akan mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi.

**b) Kebutuhan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini melalui :

- i. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada;
- ii. Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan lain-lain;
- iii. Memberikan perlindungan asuransi jiwa;
- iv. Memberikan jaminan kapasitas kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, akan ada jaminan kepastian pembinaan karier dan tidak akan di PHK.

### **c) Kebutuhan Sosial**

Merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial ini meliputi:

- i. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain;
- ii. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain;
- iii. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan;
- iv. Kebutuhan untuk berprestasi;

### **d) Kebutuhan Harga Diri**

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa: bermain tennis, golf, merek sepatu/jam tangan, tempat belanja serta merk mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi.

#### **e) Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Ciri kebutuhan aktualisasi diri:

- i. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- ii. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya sering dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

### **3) David Mc Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi**

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

#### **a) *Need For Achievement***

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan

mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

**b) *Need For Affiliation***

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

**c) *Need For Power***

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak/kurang mempedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Teori kebutuhan dasar McClelland mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan bersahabat. Namun realita yang ada cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat.

**4) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

**a) *Faktor Pemeliharaan (Maintenance Factor)***

Disebut juga *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan

karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

**b) Faktor Motivasi (*Motivasi Factor*), yaitu mencakup:**

- i. Kepuasan Kerja
- ii. Prestasi yang diraih
- iii. Peluang untuk maju
- iv. Pengakuan orang lain
- v. Kemungkinan pengembangan karier
- vi. Tanggung jawab

**5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*).**

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu menyatakan bahwa setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan ini dengan sebaik-baiknya yaitu:

**a) *Existence* (Keberadaan)**

Existensi merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Existensi ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.



**b) *Relatedness* (Kekerabatan)**

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidupnya dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kebutuhan.

**c) *Growth* (Pertumbuhan)**

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini. Walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

**6) Douglas Mc. Gregor dengan Teori X dan Y**

Prinsip teori X yang didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu antara lain:

- a) Malas dan tidak suka bekerja
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi

d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Prinsip teori Y memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Teori Y memandang manusia pada dasarnya:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif
- b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- c) Selalu ingin berubah dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

#### **b. Teori Motivasi Proses**

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan. Teori ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu:

##### **1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**

Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Daya tarik teori harapan ini mengandung tiga hal, yaitu:

- a) Teori ini menekankan imbalan, artinya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan.
- b) Teori harapan ini menekankan perilaku yang diharapkan dari para karyawan, artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan tentang apa yang diharapkan oleh organisasi dari padanya dan prestasi kerja dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan objektif.
- c) Teori ini menyangkut harapan, artinya teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

## **2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

## **3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)**

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Jadi prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip

hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respon. Tugas manajer adalah menjadi yakin bahwa para karyawan memiliki sumbernya yang mereka butuhkan untuk bekerja sebaik mungkin.

Dari pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau organisasi.

## **7. Indikator Motivasi**

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Membentuk keterampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

## **8. Kerangka Pemikiran**

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **B. Promosi Jabatan**

#### **1. Pengertian Promosi Jabatan**

Pelaksanaan promosi jabatan yang baik akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat dipromosikan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai promosi jabatan berdasarkan pernyataan para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2012:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Sedangkan menurut Siagian (2008:169) menyatakan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Berdasarkan pengertian promosi menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi yang

diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak.

## **2. Tujuan-tujuan Promosi Jabatan**

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam rangka menerapkan promosi untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya pendorong bagi karyawan lainnya.

- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaanya.

### **3. Syarat-syarat Promosi Jabatan**

Untuk melakukan promosi, sebuah perusahaan memiliki syarat-syarat tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut. Hasibuan (2012:111) mengemukakan beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu:

#### **a. Kejujuran**

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

#### **b. Disiplin**

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

**c. Perstasi Kerja**

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

**d. Kerja Sama**

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

**e. Kecakapan**

Karyawan itu 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.

**f. Loyalitas**

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

**g. Kepemimpinan**

Dia 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 para bawahannya.



#### **h. Komunikatif**

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

#### **i. Pendidikan**

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

### **4. Jenis-jenis Promosi Jabatan**

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu:

#### **a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)**

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

#### **b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)**

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

#### **c. Promosi Kecil (*small Scale Promotion*)**

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu.

Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawa, dan gaji.

**d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)**

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

**5. Indikator Promosi Jabatan**

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

**C. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Netisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduha, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013:103):

#### **1. Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### **2. Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### **3. Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### **4. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon,

parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **D. Etos Kerja**

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). 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.

Pandangan Sinamo (2011) mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul "8 Etos Kerja Profesional" mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.

Harsono dan Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2011:89).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan dan cita-cita.

## **2. Tiga Karakteristik Etos Kerja**

### **a. Keahlian Interpersonal**

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekeja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performasi kerja.

### **b. Inisiatif**

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

### **c. Dapat Diandalkan**

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian, etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam dua hal (Djanjendra, 2012), yaitu:

### **a. Faktor Internal**

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kuantitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

### **b. Faktor Eksternal**

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

Perusahaan memerlukan fleksibilitas yang tinggi dengan adanya kerja *high trust*. Tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang, bahwa budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu

memberikan nilai-nilai kebutuhan para individunya secara optimal (Sinamo, 2011:102).

Semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi penting artinya untuk selalu dipelihara karena merupakan jantung yang memberi arti kehidupan bagi organisasi itu sendiri. Organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang optimal apabila pegawai atau karyawan memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat tercapai apabila ada disiplin yang tinggi, kerjasama yang baik, keamanan, ketelitian kerja, kerajinan dalam bekerja dan cara kerja yang tepat dari para pegawai/karyawan.

#### **4. Indikator Etos Kerja**

Miller dan Whoer (2001) berpendapat ada beberapa indikator etos kerja sebagai berikut:

##### **1. Kemandirian**

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

##### **2. Moralitas**

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

##### **3. Waktu Luang**

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam bekerja sedang berlangsung.



#### 4. Kerjasama

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

#### E. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

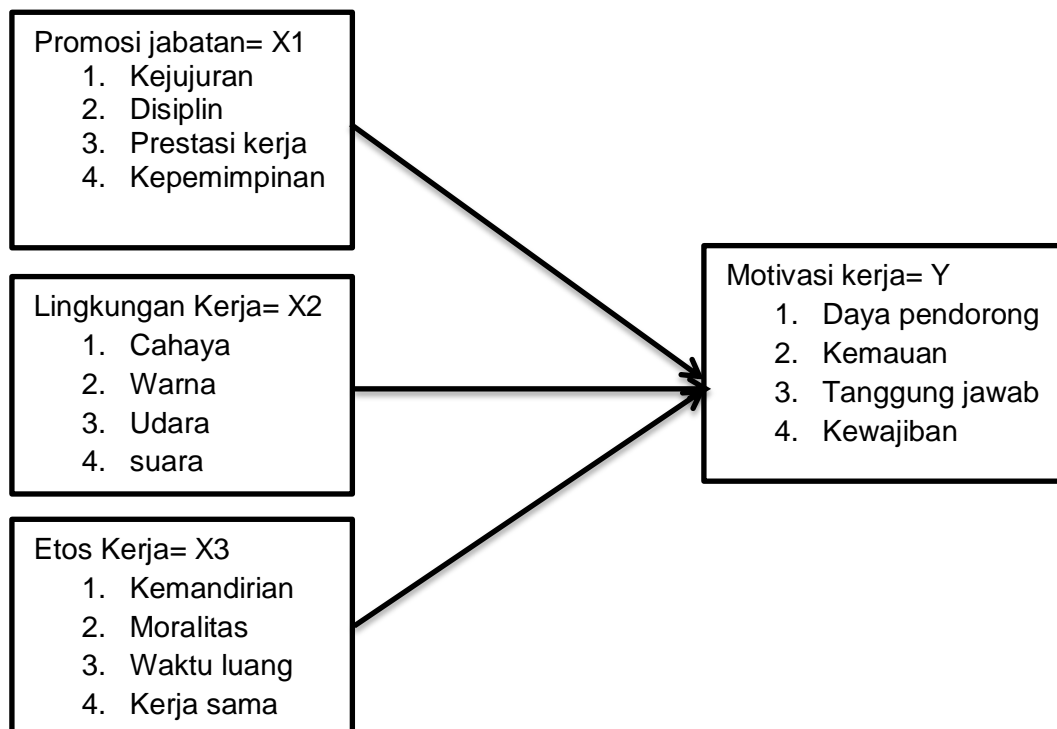
No	Judul	Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Darna Utama (Duta Paint) Kota Baru.	Yadi (2012)	Analisis regresi berganda	Penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2	Peranan Promosi Jabatan dalam Usaha meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Bina Karya Lampung Selatan.	Nelson (2012)	Korelasi <i>product moment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: prestasi kerja karyawan pada CV. Bina Karya bukan karena promosi jabatan yang diterapkan belum memenuhi syarat-syarat yang telah diterapkan perusahaan. Dari hasil analisis dengan uji hipotesis melalui pendekatan korelasi <i>product moment</i> di peroleh nilai $r=0,351$ berarti terdapat hubungan yang positif antara jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Promosi Jabatan dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali.	Oktavianti (2015)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi financial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi financial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.	Bachtiar (2012)	Metode analisis deskripsi presentans e dan regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Dan ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama.
5	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Kenda.	Iskandar (2012)	Regresi berganda	Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan.
6	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Octarina (2013)	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih lagi dalam terwujudnya tujuan organisasi.

## F. Kerangka Pikir

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, diperlukan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang mengarah kepeningkatan profesionalisme kerja dalam satu unit organisasi. Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, maka penulis membahas bagaimana pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa. Sedangkan pendekatan statistikal untuk menganalisis pengaruh tersebut adalah digunakan analisis regresi dan korelasi berganda. Dengan analisis yang dilakukan akan diperoleh indentifikasi ketiga faktor tersebut apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipi.

Kerangka Pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

**Kerangka Pemikiran**

## **G. Hipotesis**

Berdasarkan pembahasan dari beberapa teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian ini serta kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa:

1. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
3. Variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Kuantitatif**

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Bupati Kabupaten Gowa jalan Mesjid Raya , Sungguminasa No.30.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018.

#### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini akan diteliti dua maca, variabel yaitu (Y)= Motivasi kerja Pegawai Negaeri Sipil yang disebut sebagai variabel dependen atau variabel dependen atau varibel terikat, dan promosi jabatan (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) sebagai variabel independen atau variabel bebas.

Untuk memudahkan pengukuran suatu variabel penelitian, maka konsep operasional tersebut perlu dirumuskan terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya definisi operasional disusun, sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Indikator motivasi kerja adalah:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Tanggung jawab
- d. Kewajiban

2. Promosi jabatan (variabel X1): merupakan jenjang karier seorang pegawai yang dianggap berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil.

Indikator promosi jabatan adalah:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kepemimpinan

3. Lingkungan kerja (variabel X2): merupakan suatu kondisi kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja dari individu yang bekerja di dalam lingkungan kerjanya, seperti:

- a. Cahaya
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

4. Etos kerja (variabel X3): adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Indikator etos kerja adalah:

- a. Kemandirian
- b. Moralitas
- c. Waktu luang
- d. Kerja sama

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

##### **2. Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### E. Sumber Data

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

1. Data primer : yaitu data yang diambil penulis secara langsung dengan mengadakan wawancara dengan responden melalui angket atau kusioner kepada para Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa.
2. Data sekunder : yaitu data yang diperoleh dari beberapa buku-buku dan dokumentasi berupa tulisan-tulisan peneliti sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian.

### F. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Gowa yang berjumlah sebanyak 100 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100(0.05)^2}$$
$$= \frac{100}{1,25}$$
$$= 80 \text{ jumlah responden}$$



## **G. Metode Analisis**

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

### **1. Editing**

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

### **2. Coding**

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

### **3. Scoring**

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala liker dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

### **4. Tabulating**

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan

program komputer SPSS. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Validasi**

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan tabel atau tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

## **b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah analisis untuk mengetahui tingkat kehandalan instrumen penelitian. Menurut Arikunto (2011:145) bahwa uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Crombach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha lebih besar 0,60.

## **c. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: promosi jabatan (X1), lingkungan kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil (Y).

Secara umum model analisis regresi berganda untuk tiga buah variabel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dengan:

Y : Variabel Dependen (motivasi kerja pegawai)

a : Konstanta

X1 : Promosi Jabatan

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Etos Kerja

e : error

b1, b2, dan b3 : angka arah atau koefisien regresi, untuk masing-masing variabel X1, X2, dan X3 yang menunjukkan angka peningkatan atau pun penurunan pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Bila b (+) maka menunjukkan kenaikan, dan sebaliknya bila b (-) maka menunjukkan penurunan.

#### **d. Penguji Hipotesis**

##### **1) Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (motivasi kerja pegawai negeri sipil) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat nilai atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

##### **2) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (Promosi jabatan, Lingkungan kerja dan etos kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Promosi jabatan, Lingkungan kerja dan etos kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi kerja pegawai negeri sipil).

Ha : Variabel-variabel bebas (Promosi jabatan, Lingkungan kerja dan etos kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi kerja pegawai negeri sipil).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_a$  ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Kantor Bupati Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. ibu kota kabupaten ini terletak di kota Sungguminasa. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 1.883,32 km<sup>2</sup> dan berpenduduk sebanyak ± 652.941 jiwa.

Dalam khasanah sejarah nasional, nama Gowa sudah tidak asing lagi. Mulai abad ke-15, Kerajaan Gowa merupakan kerajaan maritim yang besar pengaruhnya di perairan Nusantara. Bahkan dari kerajaan ini juga muncul nama pahlawan nasional yang bergelar Ayam Jantan dari Timur, Sultan Hasanuddin, Raja Gowa XVI yang berani melawan VOC Belanda pada tahun-tahun awal kolonialisasinya di Indonesia. Kerajaan Gowa memang akhirnya takluk kepada Belanda lewat Perjanjian Bungaya. Namun meskipun sebagai kerajaan, Gowa tidak lagi berjaya, kerajaan ini mampu memberi warisan terbesarnya, yaitu Pelabuhan Makassar. Pelabuhan yang kemudian berkembang menjadi Kota Makassar ini dapat disebut anak kandungnya, sedangkan Kerajaan Gowa sendiri merupakan cikal bakal Kabupaten Gowa sekarang.

Kota Makassar lebih dikenal khalayak dibandingkan dengan Kabupaten Gowa. Padahal kenyataannya sampai sekarang Kabupaten Gowa ibaratnya masih menjadi ibu bagi kota ini. Kabupaten yang hanya berjarak tempuh sekitar 10 menit dari Kota Makassar ini memasok sebagian besar kebutuhan dasar kehidupan kota. Mulai dari bahan material untuk pembangunan fisik, bahan pangan, terutama sayur-mayur, sampai aliran air bersih dari Waduk Bili-bili.

Kemampuan Kabupaten Gowa menyuplai kebutuhan bagi daerah sekitarnya dikarenakan keadaan alamnya. Kabupaten seluas 1.883,32 kilometer persegi ini memiliki enam gunung, di mana yang tertinggi adalah Gunung Bawakaraeng. Daerah ini juga dilalui Sungai Jeneberang yang di daerah pertemuannya dengan Sungai Jenelata dibangun Waduk Bili-bili. Keuntungan alam ini menjadikan tanah Gowa kaya akan bahan galian, di samping tanahnya subur.

## **B. Visi dan Misi**

### **1. Visi**

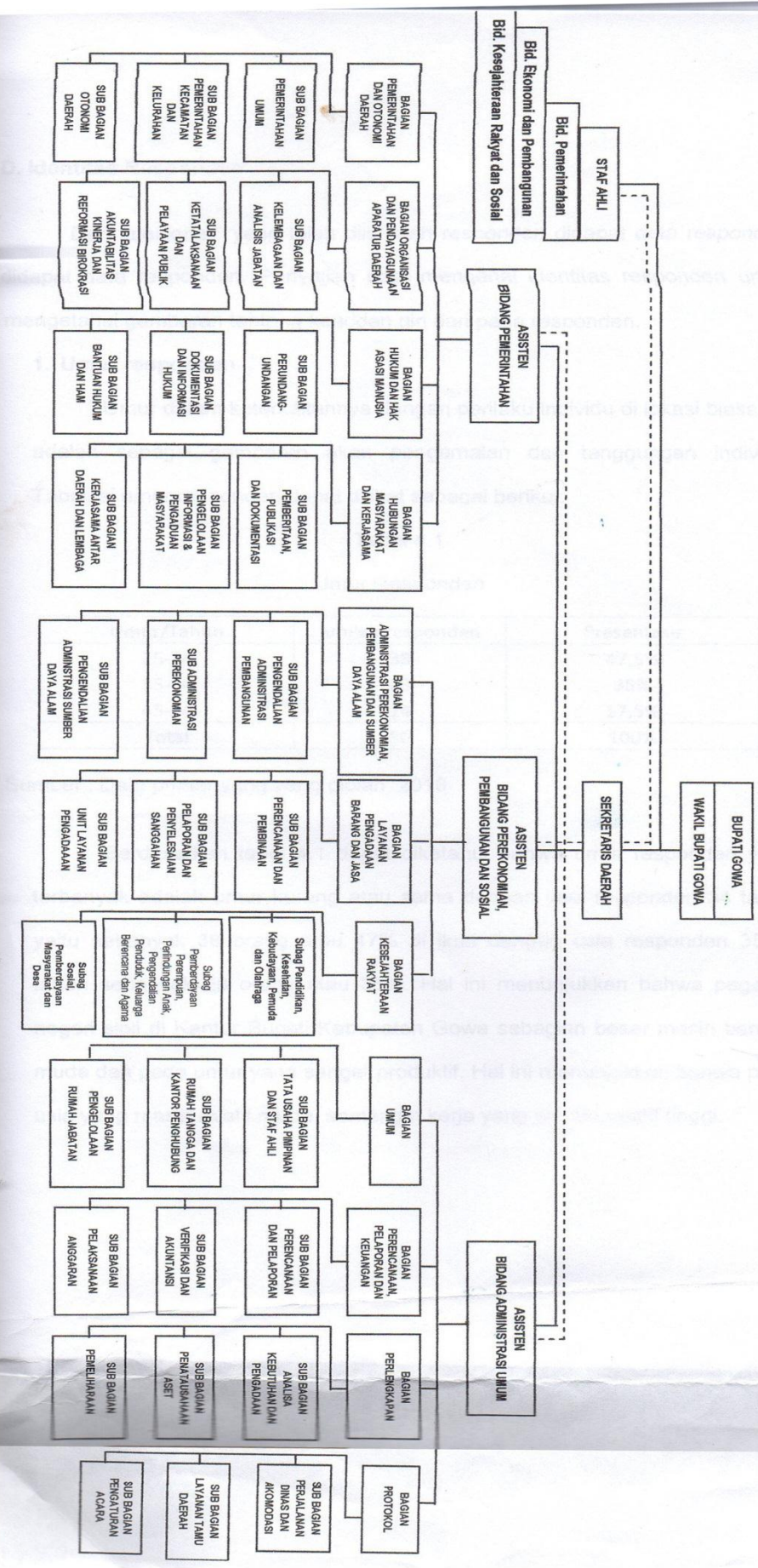
Terwujudnya Masyarakat yang Berkualitas, Mandiri, dan Berdaya Saing dengan Tata Kelola Pemerintah yang Baik.

### **2. Misi**

- a. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia berbasis pada hak-hak dasar, kesetaraan gender, nilai budaya dan agama.
- b. Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyatan
- c. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksi antar wilayah dan sector.
- d. Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan
- e. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

Lampiran : Peraturan Bupati Kabupaten Gowa tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, Serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa  
 Nomor : 40 Tahun 2016  
 Tanggal : 23 Desember 2016

**STRUKTUR ORGANISASI  
 SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA**





## D. Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data responden didapat data responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk mengetahui gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

### 1. Umur responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi biasanya adalah sebagai gambaran akan pengamalan dan tanggungan individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Umur Responden

Umur/Tahun	jumlah responden	Presentase
25-34	38	47,5%
35-44	28	35%
45-54	14	17,5%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan usia responden 34 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 47% di ikuti dengan usia responden 35-44 tahun sebanyak 28 orang atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Kabupaten Gowa sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki relatif tinggi.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi perbedaan aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	34	42,5%
Perempuan	46	57,5%
	80	100%

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 46 orang (57%) dibanding laki-laki sebanyak 34 orang (42,5%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai negeri sipil laki-laki yang bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

## 3. Pendidikan responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

## Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase
D3	15	18,75%
S1	45	56,25%
S2	20	25%
	80	100%

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 45 orang atau 56,25% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa sebagian besar memiliki pendidikan S1.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 80 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

##### a. Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Variabel promosi jabatan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap promosi jabatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.1

Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	ST	
1	X1.1	1	77	2	0	0	80
		1%	96%	3%	0%	0%	100%
2	X1.2	40	19	21	0	0	80
		50%	24%	26%	0%	0%	100%
3	X1.3	33	24	23	0	0	80
		41%	30%	29%	0%	0%	100%
4	X1.4	15	17	48	0	0	80
		19%	21%	60%	0%	0%	100%
JUMLAH PRESENTASE		89	137	94	0	0	320
		28%	43%	29%	0%	0%	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai promosi jabatan pegawai sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawab sangat setuju.

Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai, mereka dalam bekerja memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman maupun pada pimpinan. Hasil ini ditunjukkan oleh 96% jawaban setuju .

Item kedua menunjukkan bahwa menurut sebagian pegawai mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan 50% jawaban sangat setuju, 24% jawaban setuju dan 26% jawaban cukup setuju.

Item ketiga menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai mereka cukup berprestasi ditempat mereka bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 41% jawaban sangat setuju, 30% jawaban setuju dan 29% jawaban cukup setuju.

Item keempat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan mereka merasa mempunyai kriteria yang cukup bagus dalam kepemimpinan sebagai syarat promosi jabatan. Hasil ini ditunjukkan 60% jawaban cukup setuju, 21% jawaban setuju dan 19% jawaban sangat setuju.

## b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2

### Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN						JUMLAH
		S	CS	TS	ST	STS	
1	X2.1	36	26	18	0	0	80
		45%	32%	23%	0%	0%	100%
2	X2.2	40	23	17	0	0	80
		50%	29%	21%	0%	0%	100%
3	X2.3	30	27	23	0	0	80
		37%	34%	30%	0%	0%	100%
4	X2.4	16	16	48	0	0	80
		20%	20%	60%	0%	0%	100%
JUMLAH PRESENTASE		122	92	106	0	0	320
		38%	29%	33%	0%	0%	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap lingkungan kerja yang baik yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan item pernyataan pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai menyatakan pencahayaan ditempat mereka bekerja cukup bagus sehingga tidak menghambat mereka dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan 45% jawaban sangat setuju, 32% jawaban

setuju dan 18% jawaban cukup setuju. Sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan kedua menunjukkan bahwa menurut sebagian pegawai menyatakan warna di tempat kerja mereka cukup bagus, sehingga mereka nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan 50% jawaban sangat setuju dan 29% jawaban setuju. Sehingga pegawai menyatakan bahwa mereka nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item pernyataan ketiga menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai menyatakan sirkulasi udara ditempat mereka bekerja beroperasi dengan baik, sehingga mereka merasa nyaman. Hal ini ditunjukkan 37% jawaban sangat setuju dan 34% jawaban setuju.

Kemudian item pernyataan keempat menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai menyatakan suara yang ribut/bising dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban cukup setuju 60% dan jawaban setuju 20%.

### **c. Deskripsi Variabel Etos Kerja**

Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap etos kerja dapat dijelaskan pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3

## Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X3.1	43	21	16	0	0	80
		54%	26%	20%	0%	0%	100%
2	X3.2	43	19	18	0	0	80
		54%	24%	22%	0%	0%	100%
3	X3.3	30	26	24	0	0	80
		37%	33%	30%	0%	0%	100%
4	X3.4	15	16	49	0	0	80
		19%	20%	61%	0%	0%	100%
JUMLAH PRESENTASE		131	82	107	0	0	320
		41%	26%	33%	0%	0%	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item etos kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap etos kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Berdasarkan item pernyataan pertama menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan mereka selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan 54% jawaban sangat setuju dan 26% setuju. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan item pernyataan kedua menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan mempunyai moral yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan 54% jawaban sangat setuju



dan 24% jawaban setuju. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai mempunyai moral yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan mereka sangat menghargai waktu luang dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan 37% jawaban sangat \ setuju dan 33% jawaban setuju. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai sangat menghargai waktu luang dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan keempat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan mereka mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan 61% jawaban cukup setuju dan 20% setuju. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **d. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai**

Variabel motivasi kerja pegawai diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4

## Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

NO	PERNYATAAN						JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Y1	41	22	17	0	0	80
		52%	27%	21%	0%	0%	100%
2	Y2	42	21	17	0	0	80
		52%	26%	22%	0%	0%	100%
3	Y3	30	23	27	0	0	80
		37%	29%	34%	0%	0%	100%
4	Y4	15	14	51	0	0	80
		19%	17%	64%	0%	0%	100%
JUMLAH PRESENTASE		128	80	112	0	0	320
		40%	25%	35%	0%	0%	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi kerja pegawai yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Berdasarkan item pernyataan pertama menunjukkan bahwa para pegawai menyatakan merasa daya pendorong dalam bekerja membuat pegawai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan 52% jawaban sangat setuju dan 27% jawaban setuju. Sehingga dapat dinyatakan daya pendorong dalam bekerja membuat pegawai semangat dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan kedua menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan memiliki kemauan dalam bekerja yang mampu membuat pegawai bekerja dengan baik sehingga mereka mencapai

sasaran. Hal ini ditunjukkan 52% jawaban sangat setuju dan 26% jawaban sangat setuju. Dengan demikian adanya kemauan dalam bekerja mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan 37% jawaban sangat setuju dan 34% jawaban cukup setuju. Tanggung jawab yang besar membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan item pernyataan keempat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan hak dan kewajiban yang mereka terima dari instansi mereka rasakan adil, sehingga mereka terdorong untuk mengarahkan ilmu dan keterampilan mereka. Hal ini ditunjukkan 64% jawaban cukup setuju dan 19% jawaban sangat setuju. Hak dan kewajiban yang pegawai terima dari instansi mereka rasakan adil sehingga dapat memotivasi kerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Data**

#### **a. Penguji Validasi**

Uji validasi digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $(n-2)$ .

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5  
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Promosi jabatan			
1		0,225	0,219	Valid
2		0,590	0,219	Valid
3		0,625	0,219	Valid
4		0,460	0,219	Valid
	Lingkungan Kerja			
1		0,696	0,219	Valid
2		0,547	0,219	Valid
3		0,563	0,219	Valid
4		0,483	0,219	Valid
	Etos kerja			
1		0,575	0,219	Valid
2		0,588	0,219	Valid
3		0,562	0,219	Valid
4		0,445	0,219	Valid
	Motivasi Kerja			
1		0,602	0,219	Valid
2		0,571	0,219	Valid
3		0,553	0,219	Valid
4		0,501	0,219	Valid

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

Tabel 5.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### **b. Penguji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Penguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 5.6 berikut ini.

Tabel 5.6

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai R standar	keterangan
Promosi jabatan	0,619	0,60	reliabel
Lingkungan kerja	0,699	0,60	Reliabel
Etos kerja	0,673	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,686	0,60	Reliabel

Sumber: *Lampiran Output Spss*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **c. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel 5.7.

Tabel 5.7

Hasil Estimasi Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.348	1.017		-.342	.733
	X1	.205	.101	.161	2.033	.046
	X2	.269	.092	.272	2.940	.004
	X3	.547	.107	.527	5.136	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -0.348 + 0.205X1 + 0.269X2 + 0.547X3$$

Keterangan

Y= motivasi kerja pegawai

a= konstanta

X1= promosi jabatan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Etos Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Promosi jabatan, lingkungan kerja, dan etos kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Koefisien promosi jabatan memberikan nilai sebesar 0,205 yang berarti bahwa jika promosi jabatan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi pegawai akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,269 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 4) Koefisien etos kerja memberikan nilai 0,547 yang berarti bahwa jika etos kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

#### **d. Pengujian Hipotesis**

##### **1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.8

## Koefisie Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.806	.80047

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,813. Hal ini berarti 81,3% variasi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya 18,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 5.9

## Hasil uji t secara parsial

variabel bebas	t hitung	sig.
Promosi Jabatan (X1)	2,033	0,046
Lingkungan Kerja (X2)	2,272	0,004
Etos Kerja (X3)	5,136	0,000

Sumber: *Lampiran Output SPSS*



### **a) Uji Hipotesis 1 (H1)**

Perumusan hipotesis :

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak berpengaruh positif antara promosi jabatan dengan motivasi kerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan dengan motivasi kerja pegawai.

Dari tabel 5.10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis promosi jabatan menunjukkan t hitung sebesar 2,033 dengan taraf signifikansi 0,046. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti hipotesis H1 "Promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai" diterima.

### **b) Uji Hipotesis 2 (H2)**

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Dari tabel 5.10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,940 dengan taraf signifikansi 0,004. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penilaian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian

dapat berarti bahwa hipotesis H2 “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai” diterima.

### **c) Uji Hipotesis 3 (H3)**

Perumusan Hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh positif antara etos kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Dari tabel 5.10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis etos kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,136 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H3 “etos kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai” diterima.

## **2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) tiga dari variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan tiga variabel tersebut bersifat positif signifikan artinya semakin tinggi promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai negeri sipil yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan

penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,813 dan t hitung sebesar 2,033 dengan taraf signifikansi 0.046 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Artinya variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

**b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R Square sebesar 0,813 dan t hitung sebesar 2,940 dengan taraf signifikansi 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

**c. Pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil**

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat R square 0,813 dan nilai t sebesar 5,136 dengan taraf signifikansi 0.000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Artinya bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R Squar 0,813 dengan nilai koefisien sebesar 0,205 dan nilai t hitung sebesar 2,033 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,046 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R Squar 0,813 dengan nilai koefisien sebesar 0.269 dan nilai t hitung sebesar 2,940

dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R squer 0,813 dengan nilai koefisien sebesar 0.547 dan nilai t hitung 5,136 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Mengingat promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh positif serta memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, maka Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa baik pimpinan maupun manajemen harus memperhatikan variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan etos kerja dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badang Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Melayu, S.P., 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartika, I.P., 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prespektif Global*. Pekanbaru: UNRI Perss
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nazir, Muhammad. 1986. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Ridwan dan Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan Analisis Jalur dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Edisi Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudjana. 1993. *Teknik Analisa Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tasitro
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Zainal, V.R., 2014. *Islamic Human Capital Management*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers

- Bahtiar. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Artikel. Online (<http://lib.unnes.ac.id/7948/> diakses pada tanggal 09 Desember 2017)
- Hayati, Naila. 2013. *Pemilihan Metode yang Tepat dalam Penelitian (Metode Kuantitatif dan Metode Kualitatif)*. *Journal Tarbiyah al-Awlad*, (Online), Vol.IV, Edisi 1, hlm 345, (<https://journal.tarbiyahainib.ac.id/index.php/awlad/article>, diakses pada tanggal 08 Januari 2018)
- Nelson. 2012. *Peranan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada CV Bina Karya Lampung Selatan*. *Journal Organisasi dan Manajemen*, (Online), Vol.2, No:2, (<https://junalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/8-nelson.pdf>, diakses pada tanggal 09 Desember 2017)
- Octarina, Arischa. 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai paad Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan Olahraga kabupaten Sarolangun*. *Journal*, (online), (<https://journal.fekon.unand.ac.id> diakses pada tanggal 02 januari 2018)
- Timbulen, Stela., Sumarau, J.S.B. 2015. *The Influence Of Work Ethics, Work Discipline and Organizational Commitmen On Employed Performance At PT. Hasjrat Branch Manad*. *Jounal emba*, (Online), Vol.3, no.2, (<http://download.portalgaruda.org/article.php/>, diakses pada tanggal 20 November 2017)
- Yadi. 2012. *Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Dharma (Duta Paint) Kota Baru*. *Journal*, (Online) (<https://etheses.uin-malang.ac.id> diakses pada tanggal 22 Januari 2018)



## KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa**", dengan melakukan studi pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Status Pernikahan : .....
- Usia : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Lama Bekerja : .....

- **Kosioner Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja**

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 CS : Cukup Setuju  
 TS : Tidak Setujuan  
 STS : Sangat Tidak Setuju
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban sebagai berikut:
3. Isilah seluruh butir pertanyaan

### Variabel X1 (Promosi Jabatan)

No	Keterangan	Jawab				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
2	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri sendiri maupun tugas					
3	Saya cukup berprestasi ditempat saya bekerja					
4	Kriteria saya cukup bagus dalam kepemimpinan sebagai syarat promosi jabatan					

### Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Keterangan	Jawab				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya dalam bekerja					
2	Warna ditempat kerja saya cukup bagaus, sehingga saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
4	Suara yang ribut/bising dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

### Variabel X3 (Etos Kerja)

No	Keterangan	Jawab				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mempunyai moral yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya sangat menghargai waktu luang dalam bekerja					
4	saya mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

### Variabel Y (Motivasi Kerja)

No	Keterangan	Jawab				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Daya pendorong dalam bekerja membuat saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	kemauan saya dalam bekerja mampu membuat saya bekerja dengan baik sehingga saya dapat mencapai sasaran					
3	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja					
4	Hak dan kewajiban yang saya terima dari perusahaan saya rasakan adil, sehingga saya terdorong untuk mengerahkan ilmu dan keterampilan saya					

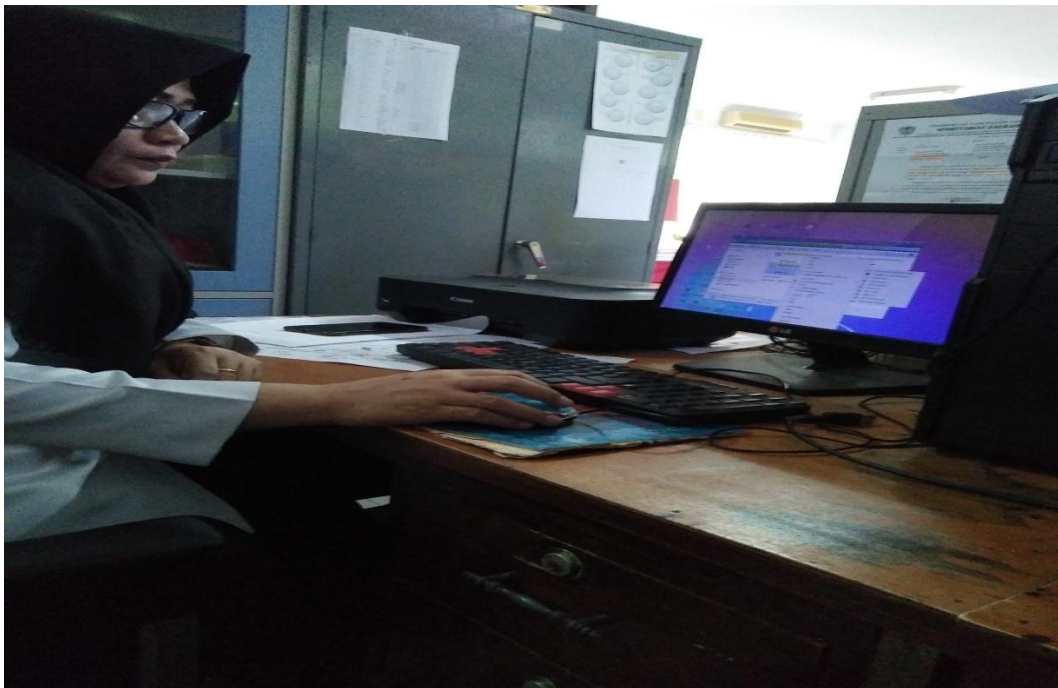
## BIOGRAFI PENULIS



Hartina panggilan Tina lahir di Tonrokombang pada tanggal 11 Juni 1996 dari pasangan suami istri Bapak Hasan dan Ibu Manisi. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Talasalapang Raya No. 15 C, Kelurahan Gunung Sari, Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu MI Muhammadiyah Tonrokombang lulus tahun 2008, MTS Muhammadiyah Tonrokombang lulus pada tahun 2011, SMA Negeri 1 Tinggimoncong lulus pada tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Kampus Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Kampus Makassar.

## DOKUMENTASI





Validasi

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.99	.194	80
X1.2	4.24	.846	80
X1.3	4.13	.832	80
X1.4	3.59	.791	80
jumlah	15.94	1.426	80

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.249*	.010	-.116	.225*
	Sig. (2-tailed)		.026	.931	.304	.044
	N	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.249*	1	.065	-.136	.590**
	Sig. (2-tailed)	.026		.566	.230	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.010	.065	1	.002	.625**
	Sig. (2-tailed)	.931	.566		.983	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	-.116	-.136	.002	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.304	.230	.983		.000
	N	80	80	80	80	80
jumlah	Pearson Correlation	.225*	.590**	.625**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.2250	.79516	80
x2.2	4.2875	.79863	80
x2.3	4.0875	.81433	80
x2.4	3.6000	.80505	80
jumlah	16.2000	1.83772	80

### Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	jumlah
x2.1	Pearson Correlation	1	.256*	.106	.241*	.696**
	Sig. (2-tailed)		.022	.349	.031	.000
	N	80	80	80	80	80
x2.2	Pearson Correlation	.256*	1	.155	-.154	.547**
	Sig. (2-tailed)	.022		.169	.174	.000
	N	80	80	80	80	80
x2.3	Pearson Correlation	.106	.155	1	.015	.563**
	Sig. (2-tailed)	.349	.169		.892	.000
	N	80	80	80	80	80
x2.4	Pearson Correlation	.241*	-.154	.015	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.031	.174	.892		.000
	N	80	80	80	80	80
jumlah	Pearson Correlation	.696**	.547**	.563**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.3375	.79466	80
X3.2	4.3125	.82052	80
X3.3	4.0625	.81666	80
X3.4	3.5750	.79197	80
jumlah	16.2875	1.75163	80

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	jumlah
X3.1	Pearson Correlation	1	.186	.065	.010	.575**
	Sig. (2-tailed)		.099	.569	.933	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.186	1	.122	-.046	.588**
	Sig. (2-tailed)	.099		.283	.684	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.065	.122	1	.022	.562**
	Sig. (2-tailed)	.569	.283		.846	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.010	-.046	.022	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.933	.684	.846		.000
	N	80	80	80	80	80
jumlah	Pearson Correlation	.575**	.588**	.562**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.2875	.81433	80
Y2	4.3125	.80495	80
Y3	4.0375	.84858	80
Y4	3.5625	.79307	80
jumlah	16.2000	1.81694	80

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.209	.003	.138	.602**
	Sig. (2-tailed)		.063	.982	.221	.000
	N	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.209	1	.131	-.061	.571**
	Sig. (2-tailed)	.063		.247	.593	.000
	N	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.003	.131	1	.062	.553**
	Sig. (2-tailed)	.982	.247		.583	.000
	N	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.138	-.061	.062	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.221	.593	.583		.000
	N	80	80	80	80	80
jumlah	Pearson Correlation	.602**	.571**	.553**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.8750	8.136	2.85238	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.4000	13.509	3.67544	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.5750	12.273	3.50325	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.4000	13.205	3.63388	5

## Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.806	.80047

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.102	3	70.701	110.339	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.698	76	.641		
	Total	260.800	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.348	1.017		-.342	.733
	X1	.205	.101	.161	2.033	.046
	X2	.269	.092	.272	2.940	.004
	X3	.547	.107	.527	5.136	.000

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 256/05/C.4-II/III/39/2018

Makassar, 26 R. Akhir 1439 H.

Tempat : -

14 Maret 2017 M.

Judul : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
**Ketua LP3M Unismuh Makassar**  
di-  
**Makassar**

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Hartina**  
Stambuk : 105720488314  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : **Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan



Sebaran :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3mu@ismuh@plasa.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 60/Izn-5/C.4-VIII/III/37/2018

26 Jumadil akhir 1439 H

Tempat : 1 (satu) Rangkap Proposal

14 March 2018 M

Judul : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala UPT P2T BKPMMD Prov. Sul-Sel

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 250/05/C.4-II/III/39/2018 tanggal 14 Maret 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **HARTINA**

No. Stambuk : **10572 04883 14**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2018 s/d 17 Mei 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**

**NBM 101 7716**





1 2 0 1 8 1 9 1 4 2 2 6 1 9

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**S PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

: 2630/S.01/PTSP/2018

Kepada Yth.  
Bupati Gowa

: Izin Penelitian

di-  
Tempat

kan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 60/Izn-5/C.4-VIII/III/37/2018 tanggal 14 Maret  
hal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Berdasarkan : **HARTINA**  
Nomor : 10572 04883 14  
Studi : Manajemen  
Lembaga : Mahasiswa(S1)  
: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan

**Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi  
Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa "**

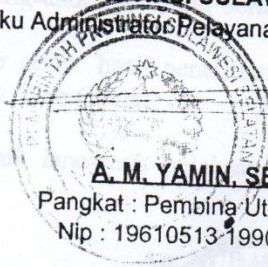
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 19 Maret s/d 15 Mei 2018

in dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan  
ang tertera di belakang surat izin penelitian.

urat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 15 Maret 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513-199002 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Mesjid Raya No. 30. Telepon. 884637. Sungguminasa – Gowa

Sungguminasa, 19 Maret 2018

Kepada

Yth. Para Ka. SKPD Lingkup Pemerintah  
Kab. Gowa

Di-

Tempat

Ur : 070/293/BKB.P/2018

:-

al : Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul Sel Nomor :2630 /S.01/PTSP/2018 tanggal 15 Maret 2018 tentang Rekomendasi Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **Hartina**  
Tempat/Tanggal Lahir : Tonrokombang, 11 Juni 1996  
Jenis kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Talasalapang Raya

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Thesis di Wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul : **“PENGARUH PROMOSI JABATAN LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN GOWA”**.

Selama : 19 Maret s/d 15 Mei 2018  
Pengikut : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa.
2. Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan (satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa.

Demikian disampaikan dar. untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.



an :

ti Gowa (sebagai laporan)

