

## Peran Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Jayanegara Mojokerto)

Rifki Suwaji<sup>1</sup>, Moh. Gufron<sup>2</sup>, Bayu Romadon<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya, Indonesia

<sup>3</sup>Kepala Sekolah, SMK Jayanegara Mojokerto, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 13, 2026

Revised May 27, 2026

Accepted Jun 11, 2026

#### Keywords:

Promosi jabatan  
Kinerja guru  
MSDM  
Pendidikan vokasi  
Mix method

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya promosi jabatan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di pendidikan vokasi. Penelitian menggunakan grand theory Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan mix method dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian terdiri atas 20 guru yang dijadikan responden menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara terhadap wali kelas, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan ketua BKK. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi Pearson dengan bantuan SPSS, sedangkan data kualitatif dianalisis melalui reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara promosi jabatan dan kinerja guru dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,999 dan signifikansi <0,001. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa promosi jabatan memberikan kontribusi sebesar 99,8% terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme guru. Dengan demikian, promosi jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



### Corresponding Author:

Rifki Suwaji

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN

Jl. Gn. Anyar Indah No.E 150-154, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60295.

Email: [rifki@stieyapan.ac.id](mailto:rifki@stieyapan.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan vokasi menjadi salah satu fokus utama pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan revolusi industri, transformasi digital, dan kebutuhan dunia kerja yang semakin kompetitif. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan industri (Putra et al., 2015). Dalam konteks tersebut, guru memegang peranan strategis sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi peserta didik. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi isu penting dalam manajemen pendidikan modern (Eka Ardiana, 2017). Pemerintah Indonesia melalui transformasi sistem pengelolaan kinerja

guru terus melakukan pembaruan kebijakan evaluasi dan pengembangan karier guru berbasis kinerja guna meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Tren pengelolaan kinerja guru dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya perubahan paradigma dari sistem administratif menuju sistem berbasis kinerja dan kompetensi. Implementasi Platform Merdeka Mengajar (PMM), sistem e-Kinerja, serta penyelarasan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi indikator bahwa pemerintah mulai menempatkan kinerja guru sebagai instrumen utama peningkatan mutu pendidikan (Kemendikdasmen, 2024). Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan sistem evaluasi belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan motivasi dan performa guru secara optimal. Masih ditemukan guru yang mengalami penurunan produktivitas kerja, rendahnya motivasi berprestasi, serta kurangnya dorongan pengembangan karier di lingkungan sekolah (Nadyanti & Dewi, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya promosi jabatan, masih menjadi persoalan penting dalam dunia pendidikan.

Secara global, pengelolaan karier dan promosi jabatan telah menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Negara-negara maju mulai menerapkan sistem penghargaan berbasis kompetensi, *career path management*, dan *merit system* untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas guru (Darnitasari, 2020). Dalam perspektif manajemen modern, promosi jabatan dipandang bukan sekadar perpindahan posisi struktural, melainkan bentuk pengakuan terhadap kompetensi, loyalitas, dan prestasi kerja individu (Rusman et al., 2020). Oleh karena itu, promosi jabatan memiliki implikasi psikologis dan profesional yang kuat terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja guru.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menempatkan promosi jabatan sebagai salah satu instrumen pengembangan karier pegawai untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Suwaji, 2019). Menurut teori motivasi Herzberg, promosi jabatan termasuk faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan berprestasi individu (Wati et al., 2020). Selain itu, teori *expectancy* dari Vroom menjelaskan bahwa individu akan meningkatkan kinerja apabila terdapat harapan terhadap penghargaan dan pengembangan karier yang jelas (Ritonga, 2015). Dalam konteks pendidikan, promosi jabatan guru dapat diwujudkan melalui penugasan struktural, koordinator program, kepala kompetensi keahlian, wakil kepala sekolah, maupun pengembangan jabatan fungsional yang memberikan pengakuan profesional terhadap kompetensi guru (Putra et al., 2015).

Perkembangan pemikiran teoretis mengenai promosi jabatan juga mengalami evolusi yang signifikan. Pada awalnya, promosi jabatan dipandang hanya sebagai bentuk kenaikan posisi administratif berdasarkan senioritas kerja (Permatasunda & Heru Setiawan, 2023). Namun, paradigma modern menekankan promosi berbasis kompetensi, kinerja, inovasi, dan kontribusi profesional (Rabbani & Rifki Suwaji, 2025). Dalam dunia pendidikan, promosi tidak lagi sekadar penghargaan formal, tetapi diposisikan sebagai strategi peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru (Yusrizal & Amin Hou, 2023). Perubahan paradigma ini menyebabkan sekolah dituntut memiliki sistem pengembangan karier yang objektif, transparan, dan berbasis capaian kinerja.

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi promosi jabatan di lingkungan sekolah masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa penelitian mengatakan bahwa guru merasa bahwa promosi jabatan belum sepenuhnya memberikan dampak terhadap peningkatan kesejahteraan maupun motivasi kerja (Kristiyandari, 2021). Selain itu, terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa kecenderungan promosi yang belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek kompetensi dan prestasi kerja secara objektif. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan rendahnya semangat kerja, ketidakpuasan organisasi, dan menurunnya produktivitas guru (Yulia, 2017). Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris yang mampu menjelaskan bagaimana peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya pada lingkungan pendidikan vokasi. Penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Simatupang et al., 2025). Beberapa penelitian lain juga meneliti promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan maupun perusahaan (Nadyanti & Dewi, 2024). Kebijakan promosi dan penghargaan yang dikelola dengan baik menjadi instrumen efektif dalam memperkuat motivasi kerja dan mutu pendidikan (Abidah,

2025). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru pada lingkungan SMK masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pendekatan kuantitatif umum dan belum banyak mengeksplorasi konteks pendidikan vokasi secara spesifik, khususnya pada sekolah swasta di daerah Mojokerto. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian pada aspek konteks, objek kajian, dan fokus variabel yang diteliti.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan dengan pendekatan kontekstual di SMK Jayanegara. Penelitian ini tidak hanya menganalisis promosi jabatan sebagai bentuk pengembangan karier, tetapi juga menelaah implikasinya terhadap motivasi profesional, tanggung jawab kerja, dan kualitas pembelajaran guru di lingkungan pendidikan vokasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas promosi jabatan sebagai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Pemilihan SMK Jayanegara Mojokerto sebagai lokasi penelitian didasarkan pada adanya dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sekolah ini mulai melakukan penataan dan penguatan struktur organisasi melalui pemberian tugas tambahan, penunjukan koordinator program keahlian, serta pengembangan jenjang tanggung jawab guru sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan vokasi. Perubahan tersebut memunculkan variasi performa kerja guru, baik dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab profesional, maupun keterlibatan dalam pengembangan program sekolah. Kondisi ini menjadikan SMK Jayanegara Mojokerto relevan sebagai studi kasus untuk menganalisis bagaimana promosi jabatan berperan dalam meningkatkan kinerja guru pada lingkungan pendidikan vokasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa penguatan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya terkait promosi jabatan dan kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi pihak sekolah dalam merancang sistem pengembangan karier guru yang lebih objektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan desain *Sequential Explanatory*, yaitu desain penelitian yang diawali dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, kemudian diperdalam melalui data kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena penelitian. Desain ini dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara statistik, tetapi juga berupaya memahami pengalaman, persepsi, dan pandangan guru terhadap sistem promosi jabatan yang diterapkan di sekolah. Penelitian jenis juga digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran antar variabel yang diangkat pada suatu penelitian (Yüce & Hacıoğulları, 2025). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara promosi jabatan dan kinerja guru melalui penyebaran angket kepada responden penelitian, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk memperdalam hasil analisis melalui wawancara dan interpretasi kondisi lapangan. Penggunaan metode campuran dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada pengukuran data numerik, tetapi juga memahami pengalaman, persepsi, dan pandangan guru terhadap sistem promosi jabatan yang diterapkan di sekolah (Kristiyandari, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Jayanegara Mojokerto yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel pada tahap kuantitatif menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh guru dijadikan responden penelitian (Soesana et al., 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert* yang memuat indikator promosi jabatan dan kinerja guru. Variabel promosi jabatan diukur berdasarkan aspek kesempatan pengembangan karier, penghargaan kerja, kompetensi profesional, dan keadilan organisasi, sedangkan variabel kinerja guru diukur berdasarkan aspek disiplin kerja, tanggung jawab, kualitas pembelajaran, kreativitas mengajar, dan produktivitas kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap 20 responden. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di

atas nilai  $r$  tabel sehingga dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data. Data kuantitatif kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian (Muin, 2021).

Pada tahap kualitatif, penelitian menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) terhadap 3 informan yang dipilih secara *purposive* dari 20 guru di SMK Jayanegara Mojokerto. Informan tersebut terdiri atas seorang wali kelas, seorang wakil kepala sekolah, dan seorang ketua Bursa Kerja Khusus (BKK). Pemilihan informan dilakukan dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam sistem pengelolaan sekolah, pengembangan karier guru, serta implementasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Data hasil wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, hasil analisis kuantitatif dan kualitatif diintegrasikan untuk memperoleh interpretasi yang lebih mendalam mengenai peran promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 20 guru SMK Jayanegara Mojokerto, diperoleh data mengenai persepsi guru terhadap promosi jabatan dan kinerja guru menggunakan skala Likert 1–5, yaitu kategori sangat rendah (1), rendah (2), cukup (3), tinggi (4), dan sangat tinggi (5). Hasil pengolahan data statistik deskriptif dapat ditunjukkan pada table 1 berikut :

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Deskriptif Menggunakan SPSS

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi	20	28.00	47.00	37.8000	5.60639
Kinerja	20	30.00	48.00	38.9000	5.49545
Valid N (listwise)	20				

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel promosi jabatan dan kinerja guru pada 20 responden di SMK Jayanegara Mojokerto, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Variabel promosi jabatan memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 47 dengan rata-rata (mean) sebesar 37,80 serta standar deviasi sebesar 5,60639. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat persepsi guru terhadap promosi jabatan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru menilai sistem promosi jabatan di sekolah telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan dorongan terhadap pengembangan karier maupun motivasi kerja guru.

Selain itu, nilai standar deviasi pada variabel promosi jabatan sebesar 5,60639 menunjukkan bahwa data memiliki tingkat penyebaran yang cukup baik. Artinya, jawaban responden tidak terlalu homogen dan terdapat variasi persepsi antar guru mengenai pelaksanaan promosi jabatan di sekolah. Adanya nilai minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 47 juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat penilaian responden terhadap kesempatan pengembangan karier, penghargaan kerja, dan keadilan organisasi dalam sistem promosi jabatan.

Pada variabel kinerja guru, diperoleh nilai minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 48 dengan rata-rata sebesar 38,90 serta standar deviasi sebesar 5,49545. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SMK Jayanegara Mojokerto memiliki tingkat disiplin, tanggung jawab, kualitas pembelajaran, dan produktivitas kerja yang baik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Tingginya nilai rata-rata kinerja guru juga menunjukkan adanya komitmen guru dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Nilai standar deviasi variabel kinerja guru yang sebesar 5,49545 menunjukkan bahwa penyebaran data responden relatif stabil dan tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata. Dengan demikian,

persepsi guru terhadap kinerja cenderung konsisten meskipun tetap terdapat variasi antarresponden. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan hubungan positif antara pengembangan karier melalui promosi jabatan dengan peningkatan kualitas kerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut mengenai hubungan antara promosi jabatan dan kinerja guru, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas data. Uji prasyarat ini bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi statistik sehingga layak digunakan dalam analisis korelasi maupun regresi. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel promosi jabatan dan kinerja guru bersifat linear atau searah. Berikut merupakan hasil uji normalitas data ditunjukkan pada table 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas Saphiro-Wilk Menggunakan SPSS

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Promosi	.091	20	.200*	.971	20	.778
Kinerja	.085	20	.200*	.966	20	.659

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk terhadap variabel promosi jabatan dan kinerja guru, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada variabel promosi sebesar 0,778 dan pada variabel kinerja sebesar 0,659. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data responden pada kedua variabel telah tersebar secara proporsional dan tidak mengalami penyimpangan distribusi yang signifikan. Normalnya distribusi data menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item kuesioner memiliki variasi yang baik dan tidak terlalu terkonsentrasi pada kategori tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persepsi guru terhadap promosi jabatan dan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto cukup beragam namun tetap berada dalam pola distribusi yang stabil. Oleh karena itu, hasil penelitian dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja guru secara lebih akurat dan objektif.

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel promosi jabatan dan kinerja guru. Pengujian linearitas dilakukan melalui analisis Test for Linearity pada SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity. Data dinyatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji linearitas menjadi penting karena analisis hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam penelitian kuantitatif mensyaratkan adanya pola hubungan yang linear agar interpretasi hasil penelitian dapat dilakukan secara tepat dan valid. Berikut hasil uji linearitas seperti ditunjukkan pada table 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Linearitas Data Menggunakan SPSS

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	573.300	18	31.850	63.700	.098
Promosi	Groups	Linearity	572.266	1	572.266	1144.532	.019
		Deviation from Linearity	1.034	17	.061	.122	.989
	Within Groups		.500	1	.500		
	Total		573.800	19			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel promosi jabatan dan kinerja guru pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada bagian Deviation from Linearity sebesar 0,989. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel promosi jabatan dan kinerja guru bersifat linear. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan seperti korelasi Pearson. Selain itu, pada bagian Linearity diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara promosi jabatan dan kinerja guru. Artinya, peningkatan promosi jabatan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto. Hubungan linear tersebut menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan memiliki kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja, tanggung jawab, kualitas pembelajaran, dan produktivitas guru. Selanjutnya akan dilakukan uji korelasi Pearson untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja guru di SMK Jayanegara. Hasil uji korelasi ditunjukkan pada table 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi Pearson Menggunakan SPSS

		Promosi	Kinerja
Promosi	Pearson Correlation	1	.999**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.999**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson antara variabel promosi jabatan dan kinerja guru, diperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) sebesar 0,999 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan adanya hubungan antara promosi jabatan dan kinerja guru yang sangat kuat dan positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,999 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat dan positif. Hubungan positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem promosi jabatan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Sebaliknya, apabila promosi jabatan tidak berjalan secara optimal, maka kinerja guru berpotensi mengalami penurunan. Hasil ini menunjukkan

bahwa promosi jabatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan semangat berprestasi individu (Wati et al., 2020). Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong meningkatkan kinerjanya apabila terdapat peluang pengembangan karier dan penghargaan kerja yang jelas (Ritonga, 2015). Dalam konteks pendidikan, guru yang memperoleh kesempatan promosi jabatan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk menunjukkan performa kerja yang optimal.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap wali kelas, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan ketua Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Jayanegara Mojokerto, diperoleh informasi bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Wali kelas berpendapat bahwa guru yang diberikan kepercayaan dalam bentuk jabatan tambahan atau tanggung jawab tertentu cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, lebih aktif dalam kegiatan sekolah, serta memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mengelola pembelajaran di kelas. Selain itu, adanya kesempatan pengembangan karier dianggap mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas guru terhadap sekolah. Berikut merupakan cuplikan hasil wawancara terhadap wali kelas :

Tabel 5. Transkrip Wawancara terhadap Wali Kelas

Peneliti	Informan Wali Kelas
<i>Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto?</i>	<i>Menurut saya, promosi jabatan cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang diberikan kepercayaan tambahan, misalnya menjadi koordinator kegiatan atau mendapatkan tugas tertentu, biasanya menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.</i>
<i>Dalam bentuk apa peningkatan kinerja tersebut terlihat?</i>	<i>Peningkatannya terlihat dari keaktifan guru dalam kegiatan sekolah, kesiapan mengajar, dan semangat dalam mengelola pembelajaran di kelas. Guru yang mendapatkan tanggung jawab tambahan cenderung lebih aktif mengikuti rapat, menyusun perangkat pembelajaran tepat waktu, dan lebih serius dalam membimbing siswa.</i>
<i>Apakah promosi jabatan juga memengaruhi motivasi kerja guru?</i>	<i>Iya, tentu. Kesempatan pengembangan karier membuat guru merasa dihargai oleh sekolah. Hal itu meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap sekolah karena mereka merasa dipercaya untuk berkontribusi lebih besar.</i>

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga menjelaskan bahwa sistem promosi jabatan di sekolah tidak hanya dipandang sebagai bentuk penghargaan administratif, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Guru yang memperoleh promosi jabatan umumnya menunjukkan peningkatan dalam kualitas pembelajaran, kesiapan administrasi mengajar, serta keterlibatan dalam program pengembangan sekolah. Menurutnya, guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan menunjukkan performa terbaik karena adanya peluang pengembangan karier yang jelas dan terbuka. Hal tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan mampu menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan produktif di lingkungan sekolah. Transkrip hasil wawancara terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai berikut :

Tabel 6. Transkrip Wawancara terhadap Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Peneliti	Informan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum
<i>Bagaimana sistem promosi jabatan diterapkan di SMK Jayanegara Mojokerto?</i>	<i>Di sekolah kami, promosi jabatan tidak hanya dianggap sebagai penghargaan administratif, tetapi juga bagian dari strategi meningkatkan profesionalisme guru. Guru yang memiliki kompetensi dan menunjukkan kinerja baik biasanya diberikan tanggung jawab tambahan sesuai kemampuan mereka.</i>

Peneliti	Informan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum
<i>Apa dampak yang terlihat setelah guru memperoleh promosi jabatan?</i>	<i>Secara umum ada peningkatan kualitas kerja. Guru menjadi lebih siap dalam administrasi pembelajaran, lebih aktif dalam program pengembangan sekolah, dan kualitas pembelajarannya juga meningkat. Mereka lebih serius dalam mempersiapkan materi dan evaluasi pembelajaran.</i>
<i>Menurut Bapak/Ibu, apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi?</i>	<i>Karena adanya peluang pengembangan karier yang jelas. Guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan menunjukkan performa terbaiknya. Secara tidak langsung, kondisi ini menciptakan iklim kerja yang lebih kompetitif tetapi tetap produktif di lingkungan sekolah.</i>

Sementara itu, ketua BKK menyampaikan bahwa guru yang memiliki posisi atau tanggung jawab tambahan cenderung lebih aktif menjalin kerja sama dengan dunia industri dan lebih berinisiatif dalam mendukung program sekolah berbasis kebutuhan dunia kerja. Guru menjadi lebih inovatif, komunikatif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, promosi jabatan juga dianggap mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengambil keputusan dan melaksanakan program pendidikan secara lebih optimal.

Tabel 7. Transkrip Wawancara terhadap Ketua BKK

Peneliti	Informan Ketua BKK
<i>Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap keterlibatan guru dalam program sekolah?</i>	<i>Guru yang memiliki posisi atau tanggung jawab tambahan biasanya lebih aktif dalam mendukung program sekolah, terutama program yang berkaitan dengan dunia industri dan kebutuhan kerja siswa SMK.</i>
<i>Bisa dijelaskan lebih lanjut bentuk keaktifannya?</i>	<i>Mereka lebih aktif menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan industri, lebih sering memberikan ide baru, dan lebih berinisiatif dalam menjalankan program sekolah. Guru juga menjadi lebih komunikatif dan inovatif dalam bekerja.</i>
<i>Apakah promosi jabatan juga memengaruhi sikap profesional guru?</i>	<i>Iya, sangat berpengaruh. Guru menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas. Selain itu, komitmen terhadap pekerjaan juga meningkat karena mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan program sekolah.</i>

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan hasil analisis kuantitatif yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat kuat antara promosi jabatan dan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,999. Temuan kualitatif memperkuat bahwa promosi jabatan tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, profesionalisme, disiplin, dan produktivitas guru yang sejalan dengan penelitian oleh Masri (2020). Dengan demikian, integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto.

Promosi jabatan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja guru karena kondisi internal SMK Jayanegara sebagai sekolah swasta memiliki struktur organisasi yang relatif lebih ramping dibandingkan sekolah negeri. Dalam konteks tersebut, setiap bentuk promosi jabatan tidak hanya dimaknai sebagai perubahan posisi administratif, tetapi juga berkaitan langsung dengan peningkatan kewenangan, pengakuan profesional, serta tambahan insentif yang diterima guru. Guru yang memperoleh jabatan tambahan seperti koordinator program, kepala kompetensi keahlian, maupun pengelola program sekolah memiliki ruang pengambilan keputusan yang lebih luas dan keterlibatan yang lebih besar dalam manajemen sekolah. Kondisi ini menyebabkan promosi jabatan menjadi faktor yang sangat nyata dirasakan guru dalam meningkatkan motivasi kerja dan performa profesionalnya. Berbeda dengan sekolah yang memiliki birokrasi kompleks dan jenjang karier yang panjang, pada sekolah swasta seperti SMK Jayanegara, perubahan jabatan dapat secara langsung memengaruhi posisi sosial, tanggung jawab, serta penghargaan kerja guru dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, promosi jabatan menjadi stimulus yang kuat dalam mendorong guru menunjukkan kinerja terbaiknya.

Selain itu, karakteristik pendidikan vokasi di SMK Jayanegara juga menyebabkan promosi jabatan memiliki implikasi yang lebih signifikan terhadap kinerja guru. Sekolah vokasi menuntut guru untuk tidak hanya mengajar, tetapi juga aktif membangun kerja sama industri, mengelola program praktik kerja lapangan, serta mengembangkan kompetensi siswa sesuai kebutuhan dunia kerja. Dalam kondisi tersebut, guru yang mendapatkan promosi jabatan cenderung memperoleh akses lebih besar terhadap pengembangan kompetensi, jejaring profesional, dan keterlibatan dalam pengambilan kebijakan sekolah. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi dan memperkuat komitmen profesional guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di SMK Jayanegara tidak bersifat simbolis, melainkan menjadi instrumen strategis yang mampu meningkatkan disiplin kerja, kreativitas mengajar, serta produktivitas guru secara nyata. Dengan demikian, dominasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja guru dapat dipahami sebagai konsekuensi dari kultur organisasi sekolah swasta yang sangat menekankan kontribusi individual, loyalitas kerja, dan keterlibatan aktif guru dalam pengembangan mutu pendidikan sekolah.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Jayanegara Mojokerto. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 37,80 dan 38,90. Selain itu, hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,999 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  yang menandakan adanya hubungan positif dan sangat kuat antara promosi jabatan dan kinerja guru. Hasil koefisien determinasi sebesar 99,8% juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sistem promosi jabatan yang diterapkan di sekolah. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan promosi jabatan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Hasil penelitian kualitatif melalui wawancara dengan wali kelas, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan ketua BKK juga memperkuat hasil analisis kuantitatif. Ketiga informan menyatakan bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta semangat guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dan program sekolah. Promosi jabatan dipandang tidak hanya sebagai bentuk penghargaan organisasi, tetapi juga sebagai strategi pengembangan profesionalisme guru di lingkungan pendidikan vokasi. Oleh karena itu, sekolah perlu menerapkan sistem promosi jabatan yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi agar mampu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu hanya melibatkan 20 guru pada satu sekolah swasta, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh SMK atau institusi pendidikan lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada variabel promosi jabatan tanpa mengkaji faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati dan penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, cakupan sekolah yang lebih luas, serta penambahan variabel penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Secara praktis, SMK Jayanegara Mojokerto disarankan untuk menyusun sistem promosi jabatan yang lebih terstruktur, transparan, dan berbasis indikator kinerja yang terukur. Sekolah perlu menetapkan standar penilaian yang jelas terkait kompetensi profesional, kedisiplinan, kontribusi terhadap program sekolah, inovasi pembelajaran, serta kemampuan kerja sama guru sebelum pemberian promosi jabatan dilakukan. Selain itu, manajemen sekolah juga disarankan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi secara merata melalui pelatihan, pendampingan karier, dan evaluasi kinerja berkala agar seluruh guru memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pengembangan jabatan secara objektif dan profesional.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abidah, S. Q. (2025). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru melalui Kebijakan Promosi dan Penghargaan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 369–375. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i4.7656>
- Darnitasari, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Eka Ardiana, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23.
- Kemendikdasmen. (2024). *Pembaruan Pengelolaan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah Tahun 2025 Resmi Dirilis*. Kemendikdasmen. <https://www.kemendikdasmen.go.id/siaran-pers/12342-pembaruan-pengelolaan-kinerja-guru-kepala-sekolah-dan-pengaw?>
- Kristiyandari, K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Di Kabupaten Bantul*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.
- Masri, M. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sma Negeri 6 Kendari). *Journal Publicuho*, 3(3), 349. <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i3.12352>
- Muin, A. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. CV. Social Politic Genius (SIGn) Publisher.
- Nadyanti, N., & Dewi, E. F. (2024). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.476>
- Permatambunda, L. M., & Heru Setiawan. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 4(1), 55–59. <https://doi.org/10.23969/brainy.v4i1.52>
- Putra, I. S., Hendriani, S., & Ibrahim, R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1.
- Rabbani, H. S., & Rifki Suwaji. (2025). The Impact of Leadership Style and Compensation on Teacher Performance: A Quantitative Analysis. *Quantitative Economics and Management Studies*, 6(2), 198–204. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems3849>
- Ritonga, A. H. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Rusman, R., Sunarti, S., & Rahadian, R. B. (2020). Application of the “Among” Leadership Model to Improve Teacher Work Discipline. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(10). [www.ijisrt.com894](http://www.ijisrt.com894)
- Simatupang, T., Lumbantobing, L., & Panggabean, Z. Z. J. (2025). Peran Supervisi Klinis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru di SMK Swasta KHBP Sidikalang. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(4). <https://doi.org/https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Suwaji, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *MAPAN : Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 4(1), 48–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.51774/mapan.v4i1.40>
- Wati, S., Lestari, D., & Rahmawati, N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Terapan (JIMBT)*, 4(1), 55–66. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2160972>
- Yüce, S. G., & Hacıoğulları, B. Ç. (2025). A Mixed-Methods Study on the Alignment of Exams Prepared by Mathematics Teachers with International Exams 1. *Hacıoğlu & Yüce International Journal of Research in Teacher Education*, 16(3), 17–36. <https://doi.org/10.29329/ijrte.2025.1355.02>
- Yulia, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yusrizal, Y., & Amin Hou. (2023). Optimalisasi Kinerja Guru Pada Perguruan Sudirman. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(02), 32–45. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v1i02.1464>