

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 MENGGALA

THE INFLUENCE OF SERVICE AND WORK ETHIC ON CUSTOMER SATISFACTION AT P.T. CAP PROPERTY

Iswanto^{1*}, Idham Kholid¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ibraiswanto@gmail.com

Abstrak

Pada masa sekarang ini persaingan dunia usaha semakin ketat. Salah satu tindakan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen adalah dengan cara memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya. Pelayanan yang berkualitas mempunyai peranan penting untuk membentuk kepuasan konsumen. Berdasarkan hasil observasi permasalahan di PT. CAP Property adalah sebagai berikut : 1. Pelayanan yang diberikan karyawan PT. CAP Property belum memadai, 2. Etos kerja masih belum sepenuhnya dipahami oleh semua karyawan. Pelaksanaan etos kerja yang lebih bersifat insidental dan bukan berdasarkan atas kesadaran individu karyawan, 3. Kurangnya perhatian yang dilakukan pihak perusahaan dalam hal ini PT. CAP Property dalam mencermati kepuasan Konsumen. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 72 responden. Hasil penelitian Menunjukkan Terdapat pengaruh Pelayanan (X1) terhadap Kepuasan Konsumen (Y) sebesar 38,1 % pada PT. CAP Property dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen sebesar 6.559 > tabel 1,666, Terdapat pengaruh Etos Kerja sebesar 51,5% terhadap Kepuasan Konsumen pada PT. CAP Property dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 8,620 > tabel 1,666., Terdapat pengaruh Pelayanan dan Etos Kerja sebesar 57,6% secara bersama-sama terhadap Kepuasan Konsumen pada PT. CAP Property. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 46,931 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,168.

Kata kunci: Pelayanan, Etos Kerja, Kepuasan Konsumen

Abstract

At this time the competition in the business world is getting tougher. Where in the end only companies with quality products and services will be able to survive the business competition. One of the actions to provide satisfaction to consumers is by providing services to consumers as well as possible. Quality service has an important role in shaping customer satisfaction. Based on the observation of the problems at PT CAP Property are as follows: 1. The services provided by employees of PT CAP Property are not yet adequate, 2. The work ethic is still not fully understood by all employees. The implementation of the work ethic is more insidental and not based on individual employee awareness, 3. The lack of attention paid by the company in this case PT. CAP Property in looking at consumer satisfaction. This study uses quantitative descriptive research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 72 respondents. The purpose of this study is 1. to find out the effect of service on customer satisfaction at PT CAP Property, 2. to find out the effect of work ethic on customer satisfaction at PT CAP Property, 3. to find out the effect of service and work ethic together on customer satisfaction at PT CAP Property. The results showed that there was an influence of service (X1) on customer satisfaction (Y) of 38.1% at PT CAP Property with a partial hypothesis test through the t test obtained the tcount value of service on customer satisfaction of 6.559 > t table 1.666, There is an influence of Work Ethic of 51.5% on Customer Satisfaction at PT. CAP Property as evidenced by the Partial hypothesis test through the t test obtained a tcount value of 8.620 > t table 1.666., There is an influence of Service and Work Ethic of 57.6% jointly on Customer Satisfaction at PT. CAP Property. evidenced by the results of the Fcount test calculation obtained a result of 46.931 much greater than the Ftable value of 3.168.

Keywords: Principal Supervision, Work Discipline, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu upaya organisasi atau instansi untuk mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan etos kerja dan motivasi pegawai. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya. Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) rendahnya etos kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 2) rendahnya kepuasan dalam bekerja dan 3) rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Etos kerja yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Etos kerja, sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Etos kerja sebagai Pelatihan yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Bawelle & Sepang, 2016).

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur aparatur negara yang memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan sikap kerja yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat

yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Etos kerja merupakan karakteristik yang harus dimiliki aparatur negara untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan kata lain diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki etos kerja yang memiliki keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Penerapan etos kerja yang baik membuat pegawai bekerja dengan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani namun kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai ibadah. Etos kerja merupakan Pelatihan yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Gambaran etos kerja pegawai, dalam hal ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah dipandang masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, keterlambatan jadwal pelaksanaan pekerjaan atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu. Pelaksanaan pekerjaan sehari-hari hanya didasarkan pada kebiasaan yang membuat pegawai kurang kreatif dan inovatif sehingga sering membuat pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hal ini tentu sangat berpengaruh pada capaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah. Sebagai gambaran capaian kinerja pegawai dapat dilihat data pada tabel berikut.

Tabel 1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja

No	Target	Tahun 2022	
		Target	realization
1	Increased application of information and communication technology in learning system	49,21	48,67
2	Improved quality of education personnel	94,5	81,11
3	Improved quality of curriculum implementation and innovative learning patterns	94	89

Source: SMPN 1 Punggur Central Lampung Regency, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun Anggaran 2022 masih ada 3 indikator kinerja yang pencapaiannya tidak sesuai dengan harapan. Pencapaian target terendah ada pada indikator Meningkatkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pembelajaran hanya 48,67 % saja. Atas dasar inilah maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah masih belum optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai karena pegawai akan merasa adanya

perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur pembangunan yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan pada akhirnya dapat memenuhi tugas pokok dan meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilakukan untuk menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang serta untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Fenomena yang terlihat di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah tentang pelatihan pegawai adalah minimnya jumlah pelatihan teknis yang diikuti oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Macam-macam Pelatihan Teknis

No	Training	Year	Number of Participants
1	Scientific Writing Training	2020	3
2	English Language Training	2020	4
3	Qualification Improvement Training	2020	4
4	Teacher Working Group Development Training	2021	3
5	Subject Teacher Conference	2021	3
6	Teacher Professionalism Development Training	2022	3
7	Training on Preparation of Teaching Materials Based on Multimedia and IT	2022	5
8	Training on School Administration and Budget	2022	3
9	Training on Administration and Management of Secondary School Education	2022	2

Source: SMPN 1 Punggur Central Lampung Regency, 2022

Tabel di atas menunjukkan fakta bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah dan diikuti pegawai masih sangat kurang. Selama Tahun Anggaran 2022, kegiatan pelatihan yang diadakan hanya 4 (empat) kegiatan dan hanya diikuti 13 orang pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan sangat kurang dan partisipasi dari pegawai belum maksimal.

Pasal 3 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok

Kepegawaian, menyebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Kondisi faktual tentang etos kerja dan pelatihan kepada pegawai di lingkungan SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah, mengindikasikan bahwa persoalan tersebut dapat diyakini sebagai penyebab kinerja yang kurang optimal.

KAJIAN TEORI

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja (Hadiansyah & Yanwar, 2017), hal mana dikatakan oleh Anoraga bahwa secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut : 1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, 2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, 3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal, 4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk pengembangan diri, 5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih (Manik, 2019).

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan bahwa etos kerja sebagai mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu (Septarini et al., n.d.). Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja

yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya (Rizky Reza Pahlawan & Wasis Gunadi, 2022).

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Faisal Rahman Dongoran, 2019). Mathis & Jackson, mengatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Maharani & Efendi, 2019).

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Hartanto menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerja yaitu : a) Pengendalian diri, b) Keberanian menciptakan tantangan baru, c) Keberanian bertanggung jawab atas kesalahannya, d) Percaya diri, e) Keberanian pada tantangan baru, f) Optimisme (Desky, n.d.).

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar menurut Mangkuprawira (Kandou, n.d.). Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal

ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Wursanto mengatakan, untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan Pendidikan (Ariyanto & Yusuf, 2023). Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai (Elizar & Tanjung, 2018).

Menurut Desslers, Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Siregar, n.d.). Rivai mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Wahyuningsih, 2019).

Menurut Wursanto, latihan dan pendidikan memiliki tujuan yang berhubungan erat dengan jenis latihan dan pendidikan yang diadakan, misalnya : 1. Pelatihan SDM (*Supervisory Training*) : Latihan ini bertujuan membantu para penyelia atau pemimpin dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai/bawahan, 2. Pelatihan Administrasi (*Administrative Training*) : Latihan ini bertujuan memberikan pengetahuan tentang teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor, 3. Pelatihan Pekerjaan Rutin (*Office Method Training*) : Latihan ini bertujuan melatih pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dan ketatalaksanaan (*secretarial and clerical*

work), 4. Pelatihan Penyegaran (*Refreshing Training*) : Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi-informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai-pegawai sebelumnya (Akhwanul Akhmal, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Fungsi mereka tidak dapat dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan atau lebih khusus lagi proses pembelajaran. Begitu pun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat : 1. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan, 2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi, 3. Pendidik yang

mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen, 4. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri (Matlani, 2019).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Candra et al., 2022). Lalu Mangkunegara menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018), sedangkan Rivai menyatakan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi & Bahri, 2020).

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gibson dalam Rivai berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : 1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll), 2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description), 3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Zulkifli, 2022).

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti, ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain : 1. Kepercayaan diri, 2. Rasa tanggung jawab,

3. Rasa cinta terhadap pekerjaan, 4. Pandangan ke depan, 5. Mampu menyelesaikan persoalan, 6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, 7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, 8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri (Irene Telvisia, 2014).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Ernanda, 2017).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 36 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi (Amin et al., 2023). Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS setelah dikurangi pimpinan dan penulis sehingga menjadi 34 orang pegawai.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji T untuk variable Etos Kerja (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.228	3.470		1.507	.142
	Etos Kerja	.841	.090	.855	9.314	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung 9.314. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.691, maka thitung 9.314 > ttabel 1.691 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel pelatihan (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.363	3.132		-.435	.666
	Pelatihan	1.011	.081	.910	12.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai thitung 12.421. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.691, maka thitung 12.421 > ttabel 1.691, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Hasil uji F pada penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.223	2	204.611	80.488	.000 ^b
	Residual	78.806	31	2.542		
	Total	488.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Etos Kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 80.488 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.276 maka Etos Kerja (X1) dan

Pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.828	1.594

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Etos Kerja

Hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 83,9%. dan sisanya sebesar 16,1% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Terdapat pengaruh etos kerja (X1) terhadap kinerja (Y) di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung, 2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah, 3. Terdapat pengaruh etos kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja di SMPN 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah, 4. Hasil uji koefisien determinasi pengaruh variable bebas sangat kuat terhadap variable terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 235-246.
- Akhwanul Akhmal, Y. Y. S. O. (2017). *Pengaruh training terhadap kinerja karyawan*. 13-21.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Ariyanto, A., & Yusuf, I. (2023). *Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap*



- Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Metro. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(4), 433-439.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2841>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353-361.
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18-25.
<https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Desky, H. (n.d.). *Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe*. 8(2), 459-478.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ermanda, D. (2017). *PENGARUH STORE ATMOSPHERE, HEDONIC MOTIVE DAN SERVICE Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 6.
- Faisal Rahman Dongoran, S. S. B. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MEDAN. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan*, 89-94.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Irene Telvisia, P. T. Y. S. S. (2014). *Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan: Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta)*. June 2008.
- Kandou, E. E. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Air Manado)*. 1-12.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49-61.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0-1), 70-85.
<https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Matlani, A. Y. K. (2019). *Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Matlani Aan Yusuf Khunaifi Pendahuluan Semakin majunya perkembangan zaman telah merubah pola hidup*. 13, 81-102.
- Rizky Reza Pahlawan, & Wasis Gunadi. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Nasabah Ksp Artha Putra Mandiri, Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 51-62. <https://doi.org/10.35968/5qp24h46>
- Septarini, I., Patimah, S., Devialesti, V., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (n.d.). *Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Work Environment and Work Ethos on Employee Performance At the Manpower and Transmigration Department)*. 445-454.
<https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Siregar, L. M. (n.d.). *ANALISIS JABATAN DAN PENENTUAN INDIKATOR PRESTASI KERJA DIVISI FINANCE DAN ACCOUNTING PADA PT. SPM*.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91-96.
- Zulkifli, Z. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG*

*MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI:
KEPEMIMPINAN , MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA (STUDI
LITERATURE REVIEW MSDM). 3(1), 414-
423.*