

Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Variabel Etos Kerja Guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto

Anwar Sholihin ^{a*}

^aProgram Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

*Koresponden penulis: anwar.sholihin.1234@gmail.com

Abstract

Kepala sekolah perlu mendorong para gurunya agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi dengan harapan memperoleh banyak keuntungan bagi sekolah, namun tidak membuat guru merasa dirugikan. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi, supervisi dan pengembangan guru. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap etos kerja guru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap etos kerja guru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap prestasi kerja. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap prestasi kerja. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja guru terhadap prestasi kerja. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru. 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru. Berdasarkan pada pertimbangan waktu, tenaga, dan dana, serta ruang lingkup permasalahan dan banyaknya jumlah subjek dalam populasi yang jumlahnya 336 orang, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan signifikansi (p) (0,1) sehingga ditentukan sampel sejumlah 79 orang. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, alat analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.3.7. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru 2) Supervisi tidak berpengaruh terhadap Etos kerja guru 3) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja 4) Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja 5) Etos kerja guru tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja 6) Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Etos kerja guru 7) Supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Etos kerja guru.

Keywords: pelatihan, supervisi, etos kerja guru, prestasi kerja.

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah program yang mengandung komponen visi, misi, tujuan, kurikulum, proses belajar mengajar, guru, murid, prasarana dan sarana, biaya, manajemen pengelolaan, akademis atmosfer, kelembagaan, lingkungan, kerja sama, sistem informasi, dan evaluasi. Sebagai sebuah sistem, keenam belas komponen pendidikan tersebut memiliki hubungan fungsional antara satu dan lainnya dengan titik tekan pada tercapainya visi, misi, dan tujuan. Kelemahan pada salah satu

komponen (terutama SDM dan dana) akan sangat berpengaruh pada komponen pendidikan lainnya. Demikian pula sebaliknya (Nata, 2012:68).

Tantangan MSDM di era global yang utama adalah terkait dengan lingkungan dalam organisasi dan di luar organisasi yang mau tidak mau akan dihadapi oleh MSDM. Lingkungan tersebut meliputi perubahan yang muncul dengan cepat dan meliputi masalah yang sangat luas. Penelitian oleh Hudson Institute dalam bukunya Workforcc 2020, telah menitikberatkan masalah-masalah

penting menyangkut tenaga kerja. Dari penelitian itu dan sumber-sumber lain, dapat disimpulkan bahwa tantangan-tantangan yang saat ini dan waktu mendatang dihadapi oleh MSDM adalah sebagai berikut: (a) Perekonomian dan perkembangan teknologi, (b) Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, (c) Kependudukan dengan masalahnya, (d) restrukturisasi organisasi (Mathis dan Jackson, 2001; Riniwati, 2016:23). Dalam konteks peningkatan kualitas SDM pada tahun 1984 Pemerintah mencanangkan wajib belajar pendidikan dasar enam tahun. Kemudian pada tahun 1994 diteruskan menjadi wajib pendidikan dasar sembilan tahun. Dengan demikian, baru setelah 39 tahun muncul kebijakan terencana di sektor pendidikan yang di awalnya lebih menitikberatkan kepada aspek kuantitatif, yaitu partisipasi masyarakat mengikuti program ini, dan belum menyentuh kepada aspek kualitatif. Namun setelah adanya perbaikan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, kebijakan pendidikan mengarah kepada peningkatan kualitas (Ali, 2009:118).

Pengembangan SDM selain Pendidikan adalah pelatihan. Pelatihan diselenggarakan dan/atau dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah, organisasi, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Berbagai pelatihan telah diselenggarakan mulai dari pelatihan bagi staf/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk peningkatan kemampuan dalam manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, kemajuan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Bahkan makin berkembang pula pelatihan yang dilaksanakan untuk melatih para calon pelatih sebagai pelaksana program pelatihan (*trainings for trainers*) (Fip-Upi, 2007:463-464)

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan dan pelatihan keduanya dapat diartikan sebagai suatu

proses pembelajaran (Sutadji, 2010:90). Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bersifat spesifik dan praktis yaitu berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang dilatihkan atau dipraktekkan. Pelatihan guru hendaknya dilaksanakan secara berkelanjutan. Pelatihan guru berkelanjutan mengandung makna bahwa pelatihan dilakukan secara terus-menerus (Bashori, 2015:195).

Sudjud, Soleh dan Amirin yang dikutip oleh Daryanto (2005: 81) menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah adalah perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah, pengatur tata kerja (*mengorganisasi*) sekolah yang mencakup pengaturan pembagian tugas dan wewenang dan mengatur pelaksanaan serta menyelenggarakan kegiatan (*mengkoordinasi*), pensupervisi kegiatan sekolah yang meliputi: a) mengawasi kelancaran kegiatan, b) mengarahkan pelaksana, c) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, dan d) membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana dan sebagainya (Pianda, 2018:75). Apa pun tipe keterampilan pekerja yang dilatih oleh organisasi, keterampilan tersebut harus dimasukkan ke dalam uraian kerja para pekerja dan para pengawas harus memantau kinerja pelaksanaan keterampilan tersebut (Al-Assaf, 2009:46). Agar supervisi kinerja terkontrol dengan baik, pengukuran kinerja tersebut harus dilakukan secara berkesinambungan, di mana setiap bulan guru menerima: a) Nilai perilaku, b. Nilai output (Rangkuti, 2003:50).

Manajemen supervisi dan pekerjaan manajemen, yang merupakan pusat supervisi, baik tugas dan hubungan penting perlu diintegrasikan, tetapi perlu diingat bahwa para pengawas juga memiliki tanggung jawab untuk manajemen supervisi yang efektif sehingga itu bukan sesuatu yang dilakukan kepada mereka (Howe & Gray, 2012), dengan manajemen supervisi inilah prestasi kerja menjadi lebih baik karena disela-sela supervisi ini pengawas

memberikan motivasi agar guru bekerja lebih baik.

Supervisi yang dilaksanakan secara positif akan mendorong etos kerja guru dan meningkatkan efektivitas organisasi. Problem etos kerja guru terjadi karena pekerja tidak bekerja secara maksimal, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi riilnya (Mursi, 1997:89). Hal ini menimbulkan pertanyaan, metode apa yang paling tepat untuk membantu pekerja meningkatkan tingkat produktivitas sesuai dengan kemampuan? Etos kerja guru menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan: "Mengapa kita bekerja?" (Mursi, 1997:89).

Etos, kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos* yang berarti "karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*ibeliiefs*) yang memandu atau standar/ prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi". Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti "moral, menunjukkan karakter bermoral". Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi *etika* dalam bahasa Indonesia (Ginting, 2016:2).

Etos kerja guru mencakup konsep yang sangat abstrak, dan pendefinisannya diperlukan kehati-hatian yang tinggi. Dengan sifatnya yang abstrak itu, berbagai definisi yang berbeda-beda adalah mungkin. Karena itu, tulisan ini sama sekali tidak mempunyai pretensi untuk mendefinisikannya. Untuk keperluan praktis dalam rangka studi terhadap produktivitas dan kinerja di kalangan pekerja (Hikam, 1997:33)

Etos kerja guru ini lahir dari kesadaran yang dilandasi pengetahuan akan makna ihsan dalam bekerja, sehingga melahirkan sebuah budaya yang melihat pekerjaan

sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah Swt., untuk mengharapkan ridha-Nya. Hal ini yang akan melahirkan profesional unggul berakhlak mulia, sehingga mengantarkan pada tujuan sukses dan kemuliaan (Santoso, 2012:8).

Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerja (*level of performance*)-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah. (Wijono, 2010:78).

Istilah prestasi kerja digunakan mengikuti beberapa macam versi yang sama, artinya sama dan saling bersinggungan, seperti *proficiency*, *merit*, dan *produktivitas*. Wexley dan Yulk (1977) dalam Wijono (2010:77) menjelaskan bahwa *proficiency* mempunyai arti yang lebih luas, karena meliputi hal-hal yang berkaitan dengan usaha (*effort*), prestasi kerja (*job performance*), inisiatif (*inisiative*), loyalitas (*loyalty*), potensi kepemimpinan (*potency of leadership*), dan moral kerja (*morale of job*). Selanjutnya Maier (1965) memberikan arti *merit* lebih merupakan aspek umum dari pada *proficiency* tersebut. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Wijono, 2010:78).

Dari latar belakang tertarik untuk menentukan judul: Pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap Prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan fokus kajian sebagai berikut

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?
2. Apakah Supervisi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?

3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?
4. Apakah Supervisi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?
5. Apakah etos kerja guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?
6. Apakah Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?
7. Apakah Supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus kajian, maka kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja guru terhadap prestasi kerja pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi terhadap prestasi kerja

dimediasi variabel etos kerja guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto

D. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif untuk menyusun sebuah konstruksi teoretis. Disebut sebagai penelitian deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur secara cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Handayani & Novianto, 2004:17). Penelitian ini mengikuti sebuah rancangan penelitian eksploratif, deskriptif dan explanatory (Bukuluki, 2011:39). Penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sani & Vivin, 2013:180) penelitian explanatory (explanatory research) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel Pelatihan (X1), Supervisi (X2), dan variabel Prestasi kerja (Z) dan variabel Etos kerja guru (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto sejumlah 38 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan Teknik sensus sebagaimana pendapat Sarwono, (2011:85) Dalam penelitian ini akan digunakan data primer dari intern Instansi. Data primer adalah secara langsung diambil dari objek / obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. (Zulfikar, 2014:100). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan. (Christianus, 2010:50). Adapun sumber data primer menurut Sugiyono (2014:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). (Sugiyono, 2014:137)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.7 yang dijalankan dengan media komputer. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). (Hamidiana, Meidiana & Heddy, 2016:105).

E. Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis Pertama

Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru (Y) dengan p-Value 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Prajitiastari, E. D. (2012). Dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung dan menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Marhana. (2013) dengan judul Analisis Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur yang menyatakan bahwa Kinerja guru Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur sangat berpengaruh terhadap peran-peran yang akan mereka lakukan yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Prasetyo, D. D., Indarti, S., & Amsal, C. (2014), yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Satuan Kerja Penataan Bangunan dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau.

Friedman dan Yarbrough (1985:4) yang mengemukakan bahwa: *Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal*". Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, organisasi, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi (Fip-Upi, 2007: 465).

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bersifat spesifik dan praktis yaitu berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang dilatihkan atau dipraktekkan. Pelatihan adalah upaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi, pelatihan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik atau untuk membantu karyawan meningkatkan prestasi kerja saat ini (Sutadji, 2010:91).

2. Hipotesis Kedua

Supervisi (X2) tidak berpengaruh terhadap Etos kerja guru (Y) dengan p-Value 0,418 ($0,418 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menyatakan bahwa indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya supervisi, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Supervisi profesional adalah proses antara seseorang yang disebut supervisor dan yang lain disebut sebagai supervisee. Biasanya ditujukan untuk meningkatkan keefektifan membantu orang yang diawasi. Ini mungkin termasuk perolehan keterampilan praktik, penguasaan pengetahuan teoritis atau teknis, pengembangan pribadi di antarmuka klien /

terapis dan pengembangan profesional. (Ferguson, 2005; Davys & Beddoe, 2010; Howe & Gray, 2012)

Supervisi adalah sarana utama yang memungkinkan pengawas berbasis agen memungkinkan staf, secara individu dan kolektif; dan memastikan standar praktik. Tujuannya adalah untuk memungkinkan para pengawas untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebagaimana dinyatakan dalam spesifikasi pekerjaan mereka seefektif mungkin. Pertemuan rutin antara supervisor dan supervisees membentuk inti dari proses dimana tugas supervisi dilakukan. Pembimbing adalah peserta aktif dalam proses interaksional ini. (Brown & Bourne, 1996; (Howe & Gray, 2012)

3. Hipotesis Ketiga

Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Z) dengan p-Value 0,099 ($0,099 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Senada dengan penelitian ini adalah penelitian Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. yang menyimpulkan diantaranya adalah Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Olga Silvia, T. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dinas kesehatan kabupaten dharmasraya, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dinas kesehatan kabupaten dharmasraya. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pihak dinas kesehatan kabupaten dharmasraya kedepannya harus lebih meningkatkan mutu pelatihan yang diberikan kepada para guru agar pelatihan yang mereka ikuti berpengaruh dalam

peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

4. Hipotesis Keempat

Supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) dengan p-Value 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Anggraini, F. R. R. (2006). Pengungkapan informasi sosial dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan informasi sosial dalam laporan keuangan tahunan (Studi empiris pada organisasi-organisasi yang terdaftar Bursa Efek Jakarta) yang menyatakan Ketika organisasi menghadapi biaya kontrak dan biaya supervisi yang rendah dan visibilitas politik yang tinggi akan cenderung untuk mengungkapkan informasi sosial. Jadi pengungkapan informasi sosial berhubungan positif dengan kinerja sosial, kinerja ekonomi dan visibilitas politik dan berhubungan negatif dengan biaya kontrak dan supervisi.

5. Hipotesis Kelima

Etos kerja guru (Y) tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Z) dengan p-Value 0,204 ($0,204 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Rinaldi, M. (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos kerja guru Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu dimana menyimpulkan bahwa (1) Disiplin kerja, etos kerja guru dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja petugas. (3) Etos kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (4) Gaya kondisi kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

6. Hipotesis Keenam

Pelatihan (X1) berpengaruh secara tidak

langsung terhadap Prestasi kerja (Z) melalui Etos kerja guru (Y) dengan p-Value 0,012 ($0,012 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Dalam penelitian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

7. Hipotesis Ketujuh

Supervisi (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi kerja (Z) melalui Etos kerja guru (Y) dengan p-Value 0,006 ($0,006 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Coryanata, I. (2016). Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik sebagai Pemoderasi Hubungan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran dan Supervisi Keuangan Daerah. Yang menyimpulkan bahwa pertama, pengetahuan penganggaran secara statistik signifikan, koefisien positif menunjukkan bahwa pengetahuan penganggaran tinggi sehingga penganggaran penganggaran tinggi. Kedua, semua variabel moderasi adalah akuntabilitas, partisipasi publik, dan transparansi kebijakan publik memiliki hubungan antara pengetahuan penganggaran dan kontrol penganggaran. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan

penelitian sebelumnya.

F. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru
2. Supervisi tidak berpengaruh terhadap Etos kerja guru
3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja
4. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja
5. Etos kerja guru tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja
6. Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Etos kerja guru
7. Supervisi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Etos kerja guru

G. Daftar Pustaka

- Al-Assaf, A. F. (2009). *Mutu pelayanan kesehatan perspektif internasional*. Jakarta: EGC.
- Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional: menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi*. Jakarta: Grasindo.
- Anggraini, F. R. R. (2006). Pengungkapan informasi sosial dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan informasi sosial dalam laporan keuangan tahunan (Studi empiris pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar Bursa Efek Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 23-26.
- Bashori, K. (2015) *Pengembangan Kapasitas Guru*, Jakarta: PT Pustaka Alvabet.
- Bukuluki, P. (2011). *Negotiating retributive and restorative justice in conflict transformation efforts: A case of Northern Uganda (Vol. 4)*. LIT Verlag Münster.
- Christianus, S. (2010). *Belajar Kilat SPSS17*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Daryanto. (2005). *Evaluasi pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta

- Fip-Upi, T. P. I. P. (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan I: Ilmu Pendidikan Teoretis*. PT Imperial Bhakti Utama.
- Friedman, P. G., & Yarbrough, E. A. (1985). *Training strategies from start to finish*. Prentice Hall.
- Ginting, (2016) *Etos kerja guru: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Hamidiana, Z., Meidiana, C., & Heddy, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Masyarakat Terhadap Kuantitas Dan Kualitas Mata Air (Studi Kasus Desa Gunungsari Kota Batu). *Indonesian Journal of Environment and Sustainable Development*, 7(1).
- Handayani, C. S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa wanita jawa*. PT LKiS Pelangi Aksara.
- Hikam, M. A. (1997). *Kinerja dan produktivitas tenaga kerja di sektor industri: penelitian pengembangan SDM: studi kebijakan pemerintah dalam masalah tenaga kerja*. Puslitbang Ekonomi dan Pembangunan, Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PEP-LIPI).
- Howe, K., & Gray, I. (2012). *Effective supervision in social work*. Learning Matters.
- Marhana. (2013) Analisis Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur *e-journals.unmul.ac.id*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Mursi, A. H. (1997). *SDM yang produktif: pendekatan al-Quran dan sains*. Gema Insani.
- Nata, H. A. (2012). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana. iwan
- Olga Silvia, T. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. *Manajemen S-1*, 1(1).
- Pianda, D., (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: CV Jejak
- Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Prasetyo, D. D., Indarti, S., & Amsal, C. (2014). Pengaruh penempatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai satuan kerja penataan bangunan dan lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1-21.
- Rangkuti, F. (2003). *Measuring customer satisfaction: teknik mengukur dan strategi meningkatkan kepuasan pelanggan plus analisis kasus PLN-JP*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Sarwono, J. (2011). *Mixed methods: cara menggabung riset kuantitatif dan riset kualitatif secara benar*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 7(1).
- Sutadji, H., Fi, S., & Si, M. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTOREAT OPERASI/PRODUKSI PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2).
- Zulfikar, B. I. N, (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika Ed.1, Cet. 1* – Yogyakarta: Deepublish