

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 LUBUK SIKAPING**

Skripsi

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
strata satu (S-1)*



Oleh:
IRDA HUSNI
11548 / 2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

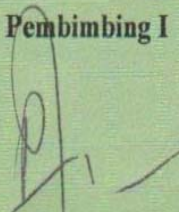
**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 LUBUK SIKAPING**

Nama : Irda Husni
NIM/BP : 11548/2009
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M. Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

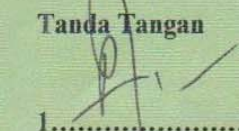
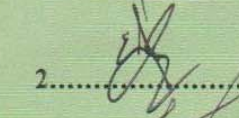

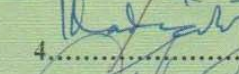

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 LUBUK SIKAPING**

**Nama : Irda Husni
NIM/BP : 11548/2009
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Mei 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah G., M.Ed	3..... 
Anggota	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	4..... 
Anggota	: Dra. Ermita, M. Pd	5..... 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping
Penulis : Irda Husni
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping yang menunjukkan rendahnya kinerja guru. Hal ini diduga terkait dengan etos kerja, karena etos kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: etos kerja dan kinerja guru serta mengetahui hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah semua guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping dengan jumlah 80 orang. Besar sampel 66 orang yang ditentukan dengan tabel Krejcie, penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil Analisis data penelitian menunjukkan bahwa: etos kerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori baik (85%) dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori Baik (81%), terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping agar lebih meningkatkan etos kerja sehingga kinerja guru akan lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

6. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa untuk kedua orang tua dan adik-adik yang ikut memberikan semangat dan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja guru	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Pentingnya Kinerja Guru	12
3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	13
4. Indikator Kinerja Guru.....	15
B. Etos Kerja.....	21
a. Pengertian Etos Kerja.....	21
b. Ciri-ciri Etos Kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	25
d. Upaya Meningkatkan Etos Kerja	26
e. Indikator Etos Kerja	27
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis Data dan Sumber Data	36
E. Intrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	43
B. Persyaratan Analisis	48
C. Pengujian Hipotesis	49
D. Pembahasan	50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kualifikasi dan persentase	41
2. Distribusi Frekuensi Data Variabel Etos Kerja	44
3. Rata-rata Per Indikator Etos Kerja	45
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Guru	46
5. Rata-rata Per Indikator Kinerja Guru	47
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	48
7. Rangkuman Hasil Uji Variabel	48
8. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru	33
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Etos Kerja	44
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi	58
2. Angket Penelitian	60
3. Hasil Uji Coba Variabel X (Etos Kerja)	67
4. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru.....	70
5. Hasil Uji Coba Variabel Y (Kinerja Guru)	71
6. Analisa Hasil Ujicoba Penelitian	74
7. Tabulasi Data Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Guru Variabel X.....	75
8. Tabulasi Data Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Guru Variabel Y	76
9. Skor Mentah Hasil Penelitian	77
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	78
11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Etos Kerja	88
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru	89
13. Tabel Nilai Rho Spearman.....	90
14. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	91
15. Tabel Nilai Chi Kuadrat.....	92
16. Nilai-nilai dalam distribusi t	93
17. Surat Izin Uji Coba Penelitian	95
18. Surat Izin Penelitian	96
19. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru

bertanggungjawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

Prawirisetono (1999:23) mengemukakan:

Bahwa kinerja (performance) adalah “hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari definisi di atas tentunya kita mengetahui bahwa konsep kinerja merupakan suatu proses dalam perwujudan kerja untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja adalah suatu perbandingan antara input dan output. Guru yang kinerjanya rendah dapat terlihat dari outputnya, adapun output tersebut meliputi: Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM), laporan guru mengenai perkembangan peserta didiknya, dan perilaku guru yang bersangkutan.

Tentunya SKBM peserta didik tidak tercapai bagi yang gurunya mempunyai produktivitas rendah. Padahal SKBM ini merupakan syarat mutlak bagi peserta didik untuk dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau untuk dapat melanjutkan ke materi berikutnya. Dalam hal ini tentu yang dirugikan bukan hanya peserta didiknya saja namun guru yang bersangkutan tersebut juga mengalami kerugian, baik kerugian waktu karena harus menambah jam pelajaran untuk remedial peserta didiknya, biaya, maupun kesibukan yang harusnya dapat digunakan untuk pekerjaan lainnya.

Guru yang Kinerjanya rendah terlihat juga dalam laporan peserta didiknya. Tentunya laporan tersebut berisi penurunan prestasi peserta didiknya, mulai dari nilai-nilainya yang tidak memuaskan, perilakunya yang nakal, dan kegiatan-kegiatan lain di luar kelas (Ekskul) yang terlewatkan. Hal ini disebabkan karena guru tersebut kurang aktif dalam memotivasi, memberi *support*, dan mengingatkan peserta didiknya tersebut.

Hal lain yang sangat terlihat dari seorang guru yang mempunyai kinerja rendah adalah perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak bergairah dalam menjalankan tugasnya, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Untuk dapat mencegah dan menanggulangi masalah kinerja guru yang rendah diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dari semua pihak yang terlibat didalamnya (baik orang tua, pemerintah, siswa, maupun guru-gurunya) untuk saling bekerjasama. Tentunya bentuk kerjasama tersebut dapat berupa saling menyadari dan menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai guru berarti harus melakukan seluruh jobdeskripsi yang diberikan kepadanya dari sekolah, sebagai siswa harus mengikuti prosedur KBM yang didesain oleh guru, dan sebagai orang tua harus mendukung program sekolah.

Kinerja guru yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal, begitupun sebaliknya dengan kinerja guru

yang rendah tujuan pendidikan yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Panji (1992:25) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Intelegensi
- b. Sikap
- c. Minat
- d. Motivasi
- e. Pengetahuan dan kemampuan
- f. Keadaan fisiologis
- g. Insentif
- h. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
- i. Sarana
- j. Iklim kerja
- k. Kepemimpinan atasan

Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003: 46) menyatakan bahwa seseorang yang bekinerja baik memiliki berbagai kompetitif yang akan mendukung kesuksesannya dalam bekerja. Seorang guru yang bekinerja mempunyai berbagai kompetensi tertentu yang nantinya digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah etos kerja. Rivai (2004: 312) mengemukakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan etos kerja”. Dengan ditingkatkannya etos kerja maka kinerja seorang guru akan meningkat juga. Etos kerja menurut Sinamo (Gunara,2005:38) dapat diartikan sebagai suatu “Doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka”.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sesuatu yang sangat penting, jika seorang guru memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi/pendidikan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu etos kerja

Permasalahan yang sering terjadi adalah ada indikasi guru yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan uraian jabatan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya. Sebagai contoh berdasarkan pengamatan peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Lubuk Sikaping yang dilakukan dari bulan April - Mei 2013 terdapat fenomena masalah, diantaranya:

1. Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, padahal menurut Uraian Jabatan Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping disebutkan bahwa “Guru harus melaksanakan KBM tepat waktu, sesuai jadwal yang ditentukan, dan selama KBM tidak diperbolehkan meninggalkan ruangan kelas.” Tetapi kenyataan yang terjadi ada beberapa guru yang melaksanakan KBM terlambat beberapa menit dari waktu yang ditentukan dan ada pula yang mengakhiri KBM sebelum waktunya habis. Contohnya jika 1 jam pelajaran setara dengan 45 menit, maka seharusnya guru yang mengajar jam pertama harus masuk ke kelas pukul 07.30 WIB dan meninggalkan kelas pukul 08.15 WIB, tetapi kenyataannya ada sebagian guru yang

masuk ke kelas lebih dari pukul 07.30 WIB dan ada juga yang meninggalkan kelas sebelum pukul 08.15 WIB.

2. Masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah.
3. Kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran. Seperti dalam melaksanakan pembelajaran guru cenderung menggunakan metode mengajar yang menonton, tanpa menggunakan metode mengajar yang bervariasi, dan guru cenderung mendiktekan bahan pelajaran dan para siswa disuruh mencatat.
4. Ada sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah. Terlihat dari masih guru tidak datang kesekolah dengan alasan mengikuti acara keluarga yang begitu penting.
5. Masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Contohnya, RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan di supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Dari fenomena yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa etos kerja guru masih rendah sehingga. Jika kinerja guru rendah maka tujuan pendidikan yang diinginkan akan sulit tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **”Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping ”**.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan, prestasi dan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bekerja. Karena itu kinerja seseorang sangat penting diketahui oleh atasannya untuk melihat sejauh mana orang tersebut dapat bekerja sungguh-sungguh dan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Wirawan(2009: 137)mengemukakan bahwa “ Kinerja yang rendah juga dapat disebabkan oleh faktor manusia berupa kompetensi, pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, etos kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi yang rendah”. Sedangkan A.Tabrani Rusyan, dkk. Mengemukakan bahwa : “Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) motivasi kinerja; (2) etos kerja; (3) lingkungan kinerja; (4) tugas dan tanggung jawab serta (5) optimalisasi kinerja”.

Etos kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dimana apabila etos kerja guru tersebut tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi penyebab rendahnya kinerja guru yaitu (1) disiplin guru yang rendah dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, (2) adanya guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya (3) kurangnya inisiatif guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari etos kerja, rendahnya etos kerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping penyebabnya adalah (1) adanya guru yang menjalankan tugasnya hanya sebatas kewajiban saja, (2) adanya guru yang mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan sekolah, (3) kurangnya kreativitas guru dalam menjalankan tugasnya, (4) kurangnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Rendahnya kinerja guru tersebut terkait dengan masalah etos kerja. Karena etos kerja guru masih rendah. Untuk itu penulis berpendapat bahwa etos kerja guru harus ditingkatkan agar kinerja guru tersebut juga bisa meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

C. Batasan Masalah

Melihat dari identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan etos kerja. Mengingat luasnya berbagai macam keterbatasan yang ada pada penulis, maka penelitian hanya dibatasi pada hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Dengan indikator kinerja (1) disiplin, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif kerja. Dan indikator etos kerja (1) loyalitas, (2) kreatif, (3) tanggung jawab.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping?
2. Bagaimana etos kerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping?
3. Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping
2. Etos kerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping
3. Hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi:

1. Tenaga kependidikan seperti guru dalam usaha peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga professional akademis.

2. Kepala Sekolah dalam memimpin dan membimbing bawahannya agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
3. Bagi penulis dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasiannya dilapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan etos kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping, dapat penulis simpulkan :

1. Etos kerja guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori baik.
2. Kinerja guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja guru dapat diterima.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori "Baik". Untuk itu diharapkan kepada guru agar dapat mempertahankan etos kerjanya atau bahkan lebih meningkatkan etos kerjanya, agar tercipta kinerja yang baik pula.
2. Kepada guru SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam mengemban tugas yang menjadi kewajibannya, menyelesaikan pekerjaan atas inisiatifnya sendiri tanpa harus diperintahkan, serta meningkatkan kreatifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kepada kepala sekolah agar lebih meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik
4. Kepada pengawas agar lebih membina kepala sekolah agar kepala sekolah lebih mengawasi kinerja guru.
5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anoraga, Pandji. (1998). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Husaini, Usman. (2010). *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- R. George Terry. (2006). *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi.(2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Posman. (2000). *Berkenalan dengan antropologi*. Erlangga : Jakarta
- Sugiyono.(2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah.(2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deresan CT X
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno.(2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syamsul, Edi. (1997). *Peningkatan Profesionalisme dan Etos Kerja Guru dalam Memacu Kualitas Pendidikan*. Artike Gema. Merapi Bukittinggi.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.