

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI DI PAINAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH

**PISYAHRI RAJAB
NIM 59929**

*Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Pisyahri Rajab. 2013. The contribution of Work Discipline and Work Ethic toward Performance Teacher Junior High School in Painan regency Pesisir selatan. Thesis. Graduate Program State University of Padang.

Based on the observation of the researcher in the field, it was found that the junior high school teacher's performance in Painan Pesisir Selatan regency still low. The researcher suspect that the teacher's work discipline and work ethic could contribute to the teacher's performance. So, it was needed to do a research to find the truth. This research aimed to express how big the contribution of work discipline and work ethic to junior high school teacher's performance in Painan Pesisir Selatan regency. The hypotheses which proposed in this research were: (1) work discipline could contribute to teacher's performance, (2) work ethic could contribute to teacher's performance, (3) work discipline and work ethic could contribute together to the teacher's performance.

The population of this research was all junior high school teacher in Painan regency Pesisir Selatan they were about 176 person. 65 person as a sample that used the technic of stratified proportional random sampling. the data was collect by using questionnaire validity first and second hypotheses used correlation and double regression technic. The result of data analysis showed that: (1) work discipline could contribute to teacher's performance about 19,1%, (2) work ethic could contribute to teacher's performance about 16,3%, (3) work discipline and work ethic could contribute together to teacher's performance about 28,9%.

Work discipline and work ethic the two important factors to improve teacher's performance. So, it was needed to improve teacher's work discipline the good work ethic would improve teacher's performance better.

ABSTRAK

Pisyahri Rajab. 2013. Kontribusi Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa masih rendahnya kinerja guru SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Peneliti menduga Disiplin Kerja Guru dan Etos kerja berkontribusi terhadap Kinerja Guru. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mencari kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besar kontribusi Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Disiplin Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Guru, (2) Etos Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Guru, dan (3) Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Painan yang berjumlah 176 orang. Sampel sebanyak 65 orang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 19,1% terhadap Kinerja Guru, (2) Etos Kerja berkontribusi sebesar 16,3% terhadap Kinerja Guru, dan (3) Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 28,9% terhadap Kinerja Guru.

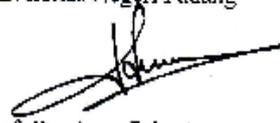
Disiplin Kerja dan Etos Kerja adalah dua faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan Kinerja Guru. Oleh karena itu perlu peningkatan Disiplin Kerja guru dan Etos Kerja yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja Guru yang lebih baik lagi.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

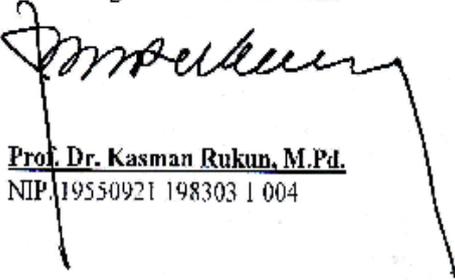
Mahasiswa : *Pisyahri Rujah*
NIM. : 59929

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>16-8-2013</u>
<u>Prof. Dr. H. Sufyarna Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Dr. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001
PLT. SK Nomor: 187/UNAS/KP/2013
Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan untuk membimbing, memberikan masukan serta arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Gusril, M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Dr. Yahya, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program

Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri di Painan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ibu dan Ayah, terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.
8. Teristimewa untuk istriku tercinta (Nisdawati, S.Pdi) dan anakku tersayang (mery Firamita, Dila Kartika Sari, dan Aini Mardhiah), yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Juni 2013

Penulis,
Pisyahri Rajab

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
PERSETUJUAN KOMISI	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru.....	11
2. Disiplin Kerja Guru.....	22
3. Etos Kerja.....	29
B. Penelitian yang Relevan	34

C. Kerangka Berfikir	36
D. Hipotesis Penelitian.....	38
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	39
B. Wilayah Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Definisi Operasional.....	44
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Pengumpulan Data	50
G. Teknik Analisis Data	51
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	54
B. Uji Persyaratan Analisis	61
C. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan	77
E. Keterbatasan Penelitian	84
 BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi Hasil Penelitian	87
C. Saran-saran	90
DAFTAR RUJUKAN	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran populasi berdasarkan strata	41
2. Hasil Perhitungan Sampel	42
3. Penyebaran Jumlah Sampel Berdasarkan Strata	43
4. Kisi-kisi Intrumen Penelitian	46
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas	49
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	50
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru	54
8. Tingkat Pencapaian Indikator Kinerja Guru	56
9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja	57
10. Tingkat Pencapaian Indikator Disiplin Kerja	58
11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Etos Kerja.....	60
12. Tingkat Pencapaian Indikator Etos Kerja	61
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	62
14. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	63
15. Rangkuman Uji Linearitas Garis Regresi	64
16. Rangkuman Uji Independensi antar Variabel Bebas	65
17. Rangkuman Hasil Uji Korelasi $X_1 - Y$	66
18. Uji Keberartian Regresi X_1 dengan Y	67
19. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	67
20. Rangkuman Hasil Uji Korelasi $X_2 - Y$	69
21. Uji Keberartian Regresi X_2 dengan Y	70
22. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	71
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda	72
24. Pemeriksaan Keberartian Regresi Regresi X_{12} dengan Y	73
25. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1, X_2 dengan Y	74
26. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel X_1 dan X_2	

terhadap Y	76
27. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	5
2. Kerangka Konseptual Hubungan Antar Variabel	38
3. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	55
4. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja	58
5. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Etos Kerja	60
6. Arah Garis Regresi Variabel dari Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru	68
7. Arah Garis Regresi Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Guru	71
8. Arah Garis Regresi Variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Uji coba.....	96
2. Rekapitulasi Data Ujicoba.....	105
3. Hasil Ujicoba	111
4. Instrumen Penelitian.....	117
5. Data Penelitian	125
6. Deskripsi Data Penelitian.....	127
7. Uji Persyaratan Analisis.....	130
8. Uji Hipotesis	132
9. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif.....	135
10. Korelasi Parsial	137

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan dapat membentuk sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan manusia dalam mewujudkan kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu, pendidikan yang diberikan perlu dikelola sebaik mungkin dengan sistem yang tepat, serta oleh tenaga-tenaga yang profesional, mulai dari jenjang pendidikan yang paling rendah sampai ke tingkat pendidikan yang paling tinggi. Pengelolaan tersebut tidak lain adalah untuk memperoleh mutu yang baik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pada Bab II Pasal 3 dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut keberadaan sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan bahagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Guru merupakan komponen penting yang menjadi kunci utama kesuksesan proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Hal ini dikarenakan dalam semua kegiatan pendidikan di sekolah guru berada pada garis paling depan, melalui interaksi dengan siswa di kelas maupun diluar kelas, guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional yaitu mengembangkan

potensi peserta didik ke arah yang lebih baik, sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Begitu pentingnya peranan guru dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia, maka guru haruslah dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya agar supaya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang dimaksud disini adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Kinerja guru memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, seperti membuat rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil belajar siswa, menganalisis nilai hasil belajar siswa, dan memberikan tindak lanjut hasil belajar siswa. Seorang guru hendaklah mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun berdasarkan survei awal peneliti pada beberapa SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan terlihat bahwa sebahagian besar guru belum memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari fenomena berikut: 1) masih adanya guru yang belum membuat rencana pembelajaran, hal ini terindikasi dari hanya beberapa buah saja dokumen RPP guru yang ada pada wakil kurikulum/yang terkumpulkan, 2) masih adanya guru yang belum melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan dengan indikasi masih ada siswa yang berada di luar kelas selama proses berlangsung 3) masih adanya guru yang belum melaksanakan evaluasi hasil kegiatan pembelajaran siswa sesuai dengan prosedur yang ada, dengan indikasi tidak adanya kumpulan nilai siswa pada guru mata pelajaran/wali kelas, 4) masih adanya guru yang belum menganalisa hasil perolehan nilai tersebut, indikasinya adalah tidak terdapat jumlah siswa yang tuntas dan yang tuntas pada guru mata pelajaran, serta 5) masih adanya

guru yang belum melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian siswa dalam bentuk pemberian pengayaan atau remedial, indikasinya adalah siswa belum memperoleh kegiatan pengayaan dan remedial dari guru mata pelajaran baik dikelas, maupun di luar kelas.

Masih rendahnya kinerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan rendahnya disiplin kerja dan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas. Anoraga (2009:71) menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja ikut mempengaruhi kinerja mereka. Selanjutnya, Sutrisno menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang mereka anut dalam memahami pekerjaan (etos kerja). Artinya, tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja dan etos kerja. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di beberapa SMP Negeri di Painan menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih rendah. Ini terlihat dari tingkat kehadiran guru di sekolah (1) dari jumlah keseluruhan guru yang tidak datang ke sekolah selama semester genap tahun pelajaran 2012/2013, menunjukkan 35% tidak memberi kabar (alpa), 40% memberi kabar karena ada keperluan penting (izin), 13% memberi kabar karena alasan sakit, dan 12% tidak datang ke sekolah dengan alasan mengikuti kegiatan dinas di luar sekolah (*Sumber: Rekapitulasi Absensi Guru Semester Genap Tahun Pelajaran 2012/2013*); (2) masih adanya beberapa orang guru yang masuk ke dalam kelas tidak tepat waktu, bahkan ada diantara mereka yang menunggu panggilan dari siswa untuk masuk kelas. Selanjutnya, hasil *prasurvey* yang dilakukan juga menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh guru masih rendah. Ini terlihat dari sikap guru yang cenderung memandang bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka adalah sebuah beban, sehingga dalam melaksanakannya cenderung dilakukan dengan tidak serius atau kurang

bersungguh-sungguh, ini terindikasi dari sikap guru yang bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

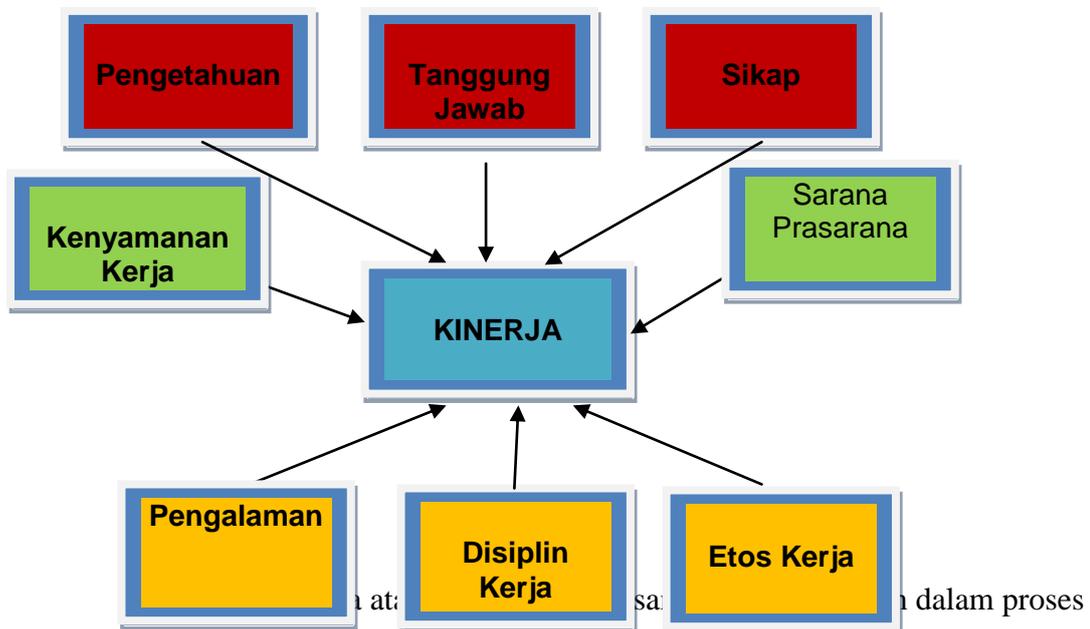
Mengingat pentingnya peranan Kinerja Guru dan melihat fakta di lapangan, jika kondisi kinerja guru dibiarkan berlangsung seperti apa adanya saat ini dikuatirkan tujuan pendidikan nasional sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melaksanakan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:231), kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Hasibuan (1994:80), adalah beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja seseorang, yaitu (1) motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) tanggung jawab, (4) suasana kerja, (5) komitmen, (6) etos kerja. Demikian juga Anoraga (1992:54), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah, daya tarik pekerjaan, upah, pengetahuan, kenyamanan kerja, dukungan sarana dan prasarana. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan dua faktor yaitu: faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri seperti: sikap, minat, disiplin, motivasi, intelegensi dan etos kerja. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal atau yang berasal dari luar diri adalah seperti: upah, sarana, dan prasarana.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: kenyamanan kerja, etos kerja,

tanggung jawab, disiplin kerja, sarana dan prasarana, pengalaman serta pengetahuan dan sikap. Faktor-faktor diatas digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

gagasan akan tercipta dengan baik.

Tanggung jawab merupakan kepedulian seseorang terhadap sesuatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan berusaha untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Begitu pula guru yang memiliki kinerja yang baik akan sungguh-sungguh melaksanakan tugasnya.

Etos kerja adalah nilai-nilai yang dipilih secara sadar sehingga menjadi watak dan kebiasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Solomon (1984:96) menyatakan bahwa etos kerja akan mewarnai tingkah laku dalam bekerja dan akan tampil pada saat menjalankan peran masing-masing, etos merupakan faktor utama dalam penentuan tingkah laku (Abdulah, 1983:45). Diperkirakan etos kerja punya pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis guru memiliki disiplin dalam bekerja cenderung dapat meningkatkan efisien dan efektifitas, ini akan meningkatkan kinerja.

Untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan seseorang memerlukan sarana dan prasarana, baik yang dibutuhkan secara langsung maupun secara tidak langsung. Steers (1990), mengemukakan kelengkapan sarana dalam melaksanakan pekerjaan turut mempengaruhi kinerja guru. Pengalaman mengajar yang beragam serta bervariasi baik dari segi waktu dan lokasi ini akan membantu guru dalam proses belajar mengajar. Saydan (1996), mengatakan bahwa orang yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan tugas dibanding dengan orang yang kurang pengalaman, disamping pengalaman seorang guru harus selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Tidak bisa disangkal seorang guru yang banyak pengalaman dan berilmu pengetahuan akan mempengaruhi kinerjanya.

Sikap dan tingkah laku dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak, orang yang memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan memperoleh hasil yang lebih baik dibanding dengan orang yang memiliki sikap negatif.

Berdasarkan pengamatan, dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Tuntutan kinerja yang maksimal dengan tanggung jawab yang lebih besar semakin diperlukan oleh seorang guru.
2. Rendahnya kinerja guru yang diindikasikan melalui berbagai fakta dilapangan seperti mengajar kurang mempersiapkan materi PBM, metode kurang bervariasi,
3. Rendahnya disiplin guru, ini terlihat dengan seringnya guru terlambat datang kesekolah atau terlambat masuk kedalam kelas setelah jam istirahat.

4. Guru kurang mampu memanfaatkan fasilitas sarana dan prasarana yang ada semaksimal mungkin agar PBM mencapai hasil yang optimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk meneliti semua faktor tersebut tidaklah mungkin peneliti melakukan dalam waktu yang terbatas. Penelitian ini tidak akan melibatkan semua faktor dan karena itu peneliti membatasinya hanya meneliti dua faktor saja yaitu faktor disiplin kerja dan faktor etos kerja guru yang akan dilihat kaitannya dengan kinerja guru. Pemilihan dua faktor tersebut didasarkan pada fenomena yang kelihatannya dominan terjadi di SMP Negeri di Painan.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan diatas, kinerja guru hendaklah diikuti dengan disiplin kerja guru dan etos kerja guru yang baik. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Painan .

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah etos kerja berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah disiplin kerja dan etos kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi disiplin dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Painan Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tertulis untuk mengukur dan meningkatkan kinerja guru sebagai guru yang profesional di sekolah-sekolah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi guru-guru SMP Negeri di Painan dalam meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi kepala-kepala sekolah SMP Negeri di Painan untuk meningkatkan kinerja gurunya.
- c. Bagi kepala dinas pendidikan Kabupaten, sebagai masukan tentang etos kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.
- d. Bagi pengawas dari Dinas Pendidikan Kabupaten, sebagai masukan tentang etos kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.
- e. Bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian sejenis agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

- f. Bagi peneliti sendiri dalam menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan untuk peningkatan kualitas guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru yang profesional.