

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja guru, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut berada pada kategori hubungan sedang, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang cukup berarti terhadap kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan, ketertiban dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam memenuhi tanggung jawab kerja berkontribusi terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih teratur dalam melaksanakan tugas pembelajaran, seperti menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal, serta menjalankan tugas administratif dengan tertib.

Namun demikian, kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan faktor

dominan dalam menentukan kinerja guru. Artinya, meskipun disiplin penting sebagai dasar perilaku kerja, peningkatan disiplin saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal tanpa didukung oleh faktor lain.

2. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat, yang menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat erat antara etos kerja dan kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek internal dalam diri guru, seperti semangat kerja, komitmen, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang memiliki etos kerja tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, tetapi juga didorong oleh kesadaran dan motivasi internal untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dengan demikian, etos kerja dapat dipandang sebagai faktor pendorong utama yang memengaruhi kualitas kinerja guru, karena bersumber dari dalam diri individu dan relatif lebih stabil dalam memengaruhi perilaku kerja dibandingkan faktor eksternal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan etos kerja dengan

kinerja guru, serta bahwa etos kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah

Kepala MTsN 3 Lima Puluh Kota disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan iklim disiplin kerja, penguatan etos kerja, serta capaian performa kinerja guru melalui langkah-langkah strategis berikut:

- a. Melaksanakan supervisi akademik secara rutin, konsisten, dan terjadwal guna memastikan akurasi pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran.
- b. Melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kedisiplinan guru, mencakup aspek ketepatan waktu kehadiran di kelas serta kepatuhan terhadap regulasi kedinasan madrasah.
- c. Memastikan kelengkapan, sistematisasi, dan kualitas perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) yang disusun oleh guru sebelum kalender akademik dimulai.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta memberikan penghargaan (*reward*) moral maupun material secara proporsional terhadap capaian prestasi kinerja guru.
- e. Memfasilitasi dan mendorong keterlibatan aktif guru dalam kegiatan pengembangan profesionalitas berkelanjutan, seperti pelatihan, *workshop*, seminar pendidikan, serta optimalisasi forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

2. Bagi Guru

Para guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota disarankan untuk terus menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas performa profesionalnya melalui langkah-langkah nyata berikut:

- a. Menjaga konsistensi dalam melaksanakan disiplin kerja, seperti mematuhi aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.
- b. Menunjukkan etos kerja yang tinggi dengan bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas pembelajaran.
- c. Melakukan refleksi secara berkala terhadap proses pembelajaran, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi.
- d. Menggunakan hasil evaluasi pembelajaran sebagai dasar dalam memperbaiki strategi pembelajaran agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- e. Memanfaatkan berbagai sumber belajar dan teknologi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup yang murni berfokus pada dua variabel independen perilaku kerja dengan desain korelasi non-parametrik. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Mengembangkan penelitian dengan mengeksplorasi atau menambahkan variabel bebas relevan lainnya yang berpotensi

memiliki kaitan dengan kinerja guru, seperti kepemimpinan visioner kepala madrasah, motivasi kerja intrinsik, budaya organisasi madrasah, atau kepuasan kerja.

- b. Menggunakan pendekatan metodologi kombinasi (*mixed methods*) untuk menggali secara lebih mendalam dan komprehensif mengenai dinamika faktor internal dan eksternal yang melingkupi performa guru di lembaga pendidikan Islam.
- c. Memperluas cakupan populasi, jumlah sampel, serta lokus penelitian pada beberapa madrasah sejenis di wilayah lain, sehingga hasil pengujian statistik memiliki tingkat generalisasi data yang lebih luas dan berkontribusi besar bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alie, J., Marnisah, L., & Fitriana. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8).
- Al-Maraghi, M. M. (2007). *Tafsir Al-Maraghi*. Bandung: PustakaHidayah.
- Anhar, B., Anam, H., Purnamasari, I., & Edueco, J. (2025). The Influence Of Work Ethic, Motivation, And Work Discipline On Teacher Performance. *JURNAL Edueco*, 8(2).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astika, L., Daulay, N. A., Tanjung, W. K., & Nasution, A. F. (2024). Kualitas Guru: Fondasi Utama dalam Membangun Sistem Pendidikan yang Unggul. *Cemara Education and Science*, 2(3).
- Badriati, B. El. (2021). *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya*. Mataram : Sanabil.
- Burhan, & Saugadi. (2017). Peranan Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Visipena*, 8(1).
- Damayanti, O. S. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sdn 37 Seluma*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu .
- Dewi, D. S., & Rizaldi, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Smp Negeri 10 Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , 13(2).
- Dewi, V. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Di Smpn Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, E. (2020). Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 4(2).
- Gusnita, E. (2019). *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Tanjungpinang Kepulauan Riau*. Bintan : STAIN SULTAN ABDURRAHAMAN PRESS.

- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* , 8(1). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.2972>
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Iradawaty, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). KINERJA GURU, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Prof. Dr. Hj. Purnamawati , M.Pd. Dr. Ir. Amiruddin*. Magama (Anggota IKAPI).
- Juniarti, A. T., Setia, bayu I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. PURWOKERTO SELATAN : Pena Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, Irwati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Teguh, M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia konsep dan studi kasus*. Serang : CV. AA. RIZKY.
- Muhsin, Yusuf, M., & Irwan, I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 3 Kota Bima. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Ekonomi Dan Teknologi*, 2(5).
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus Vii Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* |, 11(1), 54–64. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>
- Pratama, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Surya Bangun Persada Indah Surabaya Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11).
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sayyid Quthb. (2004). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an (Jilid 10)*. Jakarta: Gema Insani Press.

- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2).
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kopdit cu pardomuan dolok sanggul. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)* , 23(2).
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung : alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. .
- Suryani, I., Widaningsih, A., Sari, R. P., Harahap, A. I., & Putri, K. A. (2022). Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1).
- Wijayanti, S., Satendra, M. R., Masuk, N., & Diterbitkan, D. (2025). Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 215–229. <https://www.ijsre.com.ng/assets/vol.%2C-16%283%29-esie%2C->