

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang;
2. Disiplin kerja di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang;
3. Etos kerja di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang;
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan maupun penurunan di satu variabel, maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi etos kerja guru, begitupun sebaliknya;
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan maupun penurunan di satu variabel, maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi etos kerja guru, begitupun sebaliknya;
6. Motivasi dan disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berada pada kategori sedang. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan maupun penurunan di satu variabel, maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja guru, maka semakin tinggi etos kerja guru, begitupun sebaliknya.

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5.2 Saran

Merujuk kepada hasil penelitian, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2010:97) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuasaan dan prestasi. Dan dalam pengukurannya terbagi menjadi 3 dimensi atau indikator. Berdasarkan realitas yang didapatkan serta gambaran kondisi dalam mengukur motivasi kerja guru, diketahui skor paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan pencapaian (*nAch-Need For Achievement*). Oleh sebab itu, upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah yaitu dengan melakukan serta mengadakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) atau in house training (IHT) bagi para guru agar dapat satu persepsi dalam indikator kebutuhan pencapaian berprestasi guru di sekolah, selain itu dapat memberikan upah tambahan bagi guru yang sesuai dengan kriteria dalam pencapaian yang ditetapkan, sehingga dapat terciptanya motivasi kerja guru yang diinginkan oleh sekolah menjadi lebih baik;
2. Dari teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa Kedisiplinan atau disiplin kerja itu merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan dalam pengukurannya terbagi menjadi 4 dimensi atau indikator. Berdasarkan realitas yang didapatkan serta gambaran kondisi dalam mengukur disiplin kerja guru, diketahui skor paling rendah terdapat pada indikator kesadaran. Tingkat kesadaran dalam melakukan tugas dan tanggung jawab merupakan bagian dari kedisiplinan dari suatu pekerjaan guru. Oleh sebab itu, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan diperlukannya peraturan untuk guru serta sanksi bagi guru yang kurang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, maka dari itu ini merupakan tugas kepala sekolah untuk dapat memberikan pengawasannya yang adil;

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Dari teori yang dikemukakan oleh (Jansen H Sinamo, 2010:3) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki seorang guru, karena dalam etika kerja terkandung semangat, karakter dalam berpikir dan mental yang baik sehingga mewujudkan seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas. Dan dalam mengetahui ukuran etos kerja ini menurut Siregar (2000:14) terdapat 8 dimensi atau indikator. Berdasarkan realitas yang didapatkan serta gambaran kondisi dalam mengukur etos kerja guru, diketahui skor paling rendah meskipun semua indikator berada pada kategori sedang, terdapat pada indikator kesadaran dan produktif. Tingkat kesadaran dari diri yang kurang tentu akan menghambat pada produktifnya belajar mengajar di sekolah. Oleh sebab itu, upaya yang dapat dilakukan yaitu menyadari pentingnya suatu pekerjaan sebagai seorang guru serta dilakukan dengan tulus dan berlandaskan dari dalam hati melaksanakan tanggung jawab, maka dari situ dapat timbul munculnya etos kerja yang lebih baik;
4. Penelitian ini masih terbatas cakupannya, oleh karena itu penelitian ini dapat dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas baik ukuran sampel maupun banyaknya variabel yang diteliti.