

THE CONTRIBUTION OF WORK ETHIC AND TEACHER MOTIVATION TOWARD THE TEACHER OF PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL PERFORMANCE IN SELAT PANJANG

Eka Saputra¹⁾
Suarman²⁾
Daeng Ayub Natuna³⁾

¹⁾ *Post Graduate Student of Riau University*

²⁾ *Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

³⁾ *Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

ABSTRACT

The main purpose of this research was to analyze the contribution of work ethic and teacher motivation toward the teacher of public junior high school performance in Selat Panjang. This research was quantitative. The sample of this research was 75 of teacher. The data were collected by a questionnaire. The data were analyzed by using descriptive and inferential statistics. The results of this study were obtained a significant contribution between work ethic variable toward teacher of public junior high school performance in Selat Panjang, and obtained a significant contribution between teacher motivation variable toward teacher of public junior high school performance in Selat Panjang. In addition, there was a significant contribution between work ethic variable and teacher motivation variable toward the teacher of public junior high school performance in Selat Panjang. The finding of this research were concluded that the better the teacher perception about work ethic and teacher motivation, the more better the teacher of public junior high school performance in Selat Panjang. This research were expected to be useful for improving teacher performance in carrying out their obligations while conducting and learning activities and developing students at school.

Keywords: *Teacher Performance, Teacher Motivation, Work Ethic*

KONTRIBUSI ETOS KERJA DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI SELAT PANJANG

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi etos kerja dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang. Penelitian ini bersifat kuantitatif sampel penelitian 75 guru, dan data dikumpulkan dengan memberikan angket. Data yang dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian adalah didapatkan kontribusi yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang, dan diperoleh kontribusi yang signifikan antara variabel motivasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang. Selain itu terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel etos kerja dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang. Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin baik persepsi guru terhadap etos kerja dan motivasi guru maka kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang semakin baik. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan kinerja guru dalam melaksanakan kewajiban ketika melakukan kegiatan pembelajaran dan membina peserta didik di sekolah.

Kata Kunci : *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Etos Kerja*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu dari empat masalah pokok pendidikan yang telah diidentifikasi sejak tahun 60-an. Perhatian terhadap pendidikan memang cukup besar, namun meskipun sudah banyak usaha yang dilakukan, sampai kini masalah mutu pendidikan tampaknya belum dapat diatasi. Kemampuan siswa untuk mandiri belum terwujud, Penguasaan siswa lebih terfokus pada pengetahuan faktual karena itulah yang dituntut dalam ujian akhir. Pangkal penyebab dari semua ini tentu sangat banyak tetapi tuduhan utama banyak ditujukan kepada guru karena gurulah yang merupakan ujung tombak di lapangan yang bertemu dengan siswa. Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain

melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun pada pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk meningkatkan etos kerjanya agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya untuk memotivasi dalam mengajar peserta didik.

Dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39, disebutkan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah pendidik yang bertugas disatuan pendidikan dasar dan menengah. Sebagai seorang pendidik, guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 35 : 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, Bertindak obyektif dan tidak deskriminatif; 3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; 4) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Etos kerja guru yang tinggi akan banyak menentukan keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Karena itu, masalah tersebut menarik untuk diperhatikan dan dianalisis dalam suatu organisasi sekolah yang didalamnya menyangkut berbagai keputusan termasuk keputusan para guru itu sendiri. Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan prestasi kerja/kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Mengacu pada batasan tersebut, maka etos kerja guru dalam menjalankan tugasnya disekolah. Dalam hal ini etos kerja guru dipandang dari segi pelaksanaan tugas-tugas profesionalisme.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja guru, kepala sekolah adalah seorang yang dapat menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah”. Jika kepala sekolah cakap maka tentunya akan besar perhatiannya pada etos kerja baik yang menyangkut guru maupun peserta didik sejak masuk sekolah sampai dengan kembali kerumah masing-masing. Kepala sekolah juga

berpikir dan berusaha bagaimana guru merasa nyaman di sekolah, senang dalam bekerja dan memperoleh kesejahteraan yang memadai.

Dalam meningkatkan etos kerja, guru senantiasa diperhadapkan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya. Jika hal ini dapat dipenuhi maka keberhasilan lebih cepat diperoleh, yaitu mampu melahirkan peserta didik yang dapat meningkatkan semangat belajar, berbudi luhur, memiliki karakter sosial dan profesional sebagaimana yang menjadi tujuan pokok pendidikan itu sendiri

Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk menciptakan kondisi atau system lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Dan mengajar adalah menyampaikan pengetahuan pada anak didik. Adapun pengertian motivasi mengajar adalah suatu perangsang dan pendorong bagi para guru untuk menyampaikan pengetahuan pada anak didik. Dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan adanya motivasi mengajar. Seorang guru yang melaksanakan tugas didasari dengan motivasi kerja, akan menunjukkan kesungguhan dan kegairahan dalam bekerja. Guru tersebut akan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada dengan penuh semangat.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Kinerja guru adalah

persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Keberhasilan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin dan suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Terkadang menunjukkan masih banyak terdapat guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya. Untuk menunjang kerjanya, guru di SMP juga memerlukan fasilitas pendidikan yang berupa alat peraga pendidikan yang cukup. Fakta yang ada menunjukkan fasilitas pendidikan berupa alat praktikum dan alat peraga yang dimiliki

lembaga pendidikan pada jenjang SMP Negeri di Selat Panjang sangat terbatas.

Diselat panjang terdapat beberapa SMP Negeri yang fakta ditemukan oleh peneliti adalah kebanyakan guru – guru tersebut berstatuskan Pegawai Negeri Sipil (PNS), kenyataan yang ada dilapangan yang ditemukan oleh peneliti ialah seaktu peneliti lewat didepan kelas dan memeperhatikan kedalam kelas saat pelajaran berlangsung, setelah guru memberikan materi pelajaran, guru tersebut memberikan tugas kepada siswa/siswi selagi siswa/siswi mengerjakan tugas guru terebut bermain HP, sampai jam pelajaran berakhir dan guru selanjutnya masuk mengajar mata pelajaran yang lain , guru itu pun melakukan hal yang sama dengan guru pertama kali masuk, itu semua merupakan kebiasaan buruk yang dimiliki oleh seorang guru dimana kah etos kerja yang dimiliki oleh guru tersebut, yang mana etos kerja guru itu adalah merupakan moral/ karakteristik moral sikap yang dimiliki oleh seorang guru.

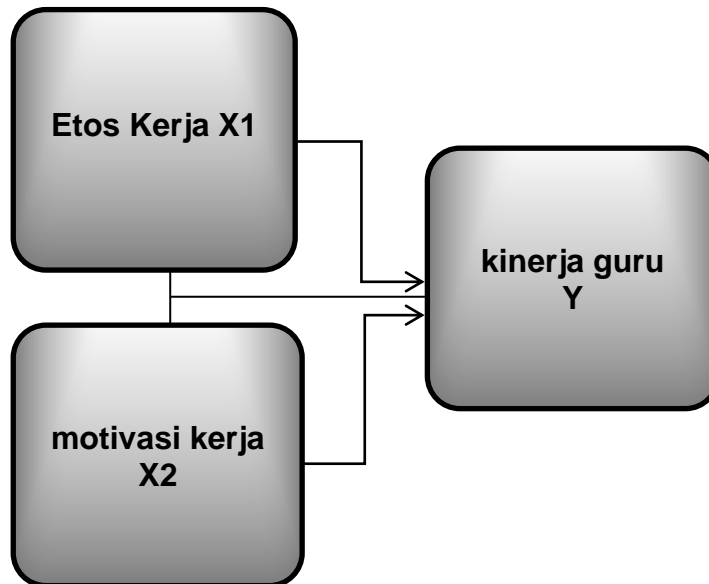
Jikalau semua guru seperti itu terus menerus, maka akan berpengaruh kepada kinerja yang dimiliki oleh guru SMP Negeri tersebut. Yang dikatakan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja yang dimiliki oleh seorang guru Dengan kata lain guru tersebut harus mampu mendorong dirinya terhadap ketertarikannya untuk bekerja karena guru itu yakin bahwa harapan atau kebutuhannya akan terpenuhi melalui kerja yang dilakukannya sehingga kualitas atau prestasi siswa akan meningkat disetiap mata pelajaran sehingga nilai Ujian Naional tidak menurun dan guru tersebut sudah bisa dikatakan memenuhi Undang – Undang Dasar No. 14 Tahun 2005 pasal 35 dan siswa/siswi dapat melanjutkan

kejenjang SMK/SMA Negeri yang ada diselat panjang untuk melanjutkan pendidikannya demi terwujudnya cita – citanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti, dan subyek dari penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah menengah pertama. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal diseminarkan, Juli 2018 sampai dengan September 2018.

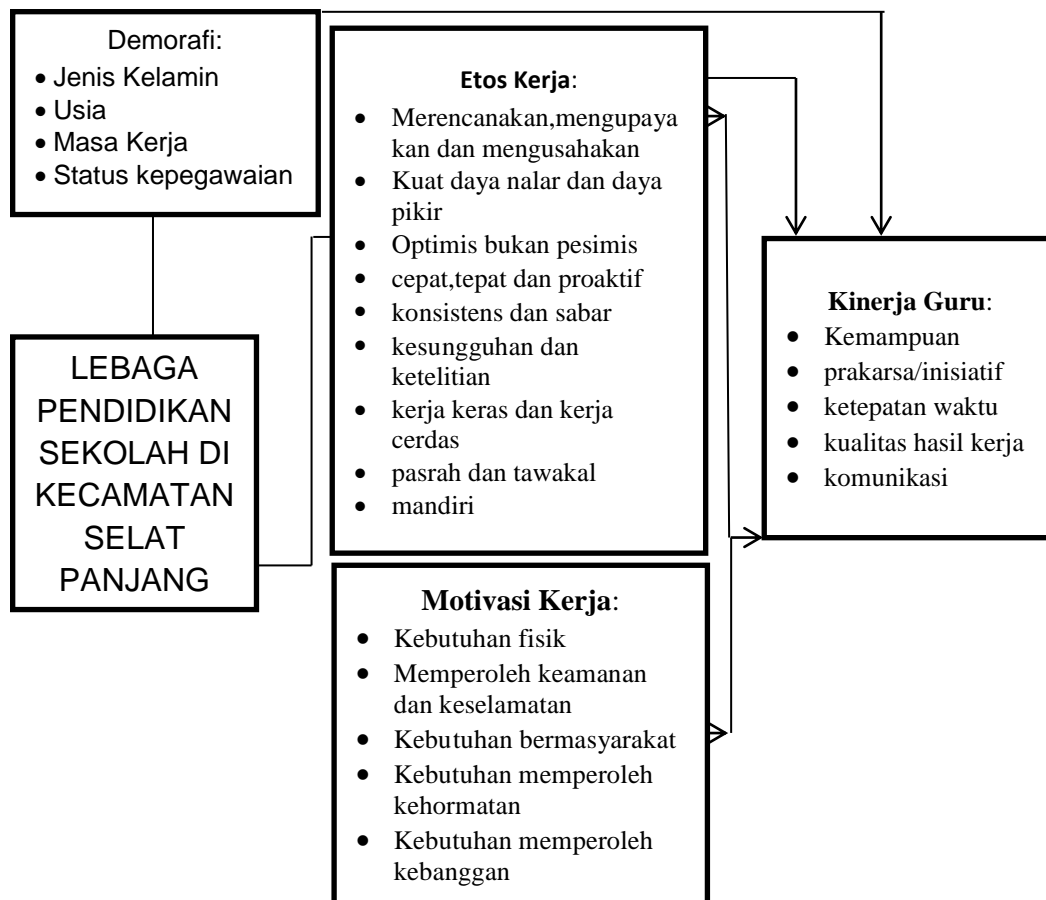
Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini adalah bermaksud menguji dua variabel atau lebih, sehingga jenis penelitiannya tergolong dalam penelitian survey. Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini, maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah etos kerja, variabel X_2 (independen) adalah motivasi kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru dengan model konstelasi masalah penelitian sebagaimana gambar berikut ini:



Konstelasi kontribusi antara variabel tersebut dapat dijelaskan, bahwa:

- X_1 : Etos Kerja
- X_2 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Guru

Berdasarkan konstelasi hubungan antara variabel di atas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah menengah pertama di Kecamatan Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti, dengan jumlah populasi sebanyak 117 guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Proporsional stratified random sampling*. Yang dimaksud dengan *Proporsional stratified random sampling* adalah jumlah sampel yang diambil dari setiap strata sebanding, sesuai dengan proporsi ukurannya (Syofian, 2013: 57).

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Jadi pengumpulan data merupakan tahapan amat penting dalam suatu penelitian, karena data-data yang dikumpulkan tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam pengumpulan data diperlukan teknik-teknik tertentu sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu Memberikan Angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Setelah mengajukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari kontribusi antar variabel terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Selat Panjang

- Temuan ini menjelaskan bahwa berdasarkan indikator, maka kinerja guru sudah tinggi (Mean 4,45 dan SD 0,51), artinya kinerja guru pada kewajibannya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Selat Panjang sudah sangat baik, namun masih perlu peningkatan dan perbaikan, karena pada indikator utama

sebagai guru tergolong paling rendah dari indikator lainnya, yaitu ketepatan waktu guru dalam proses belajar mengajar yang harus ditingkatkan.

- Temuan ini menjelaskan bahwa berdasarkan indikator kemampuan, maka kinerja guru dalam hal pelaksanaan kegiatan pembelajaran sudah sangat tinggi (Mean 4,50 dan SD 0,50), artinya kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Selat Panjang sudah sangat baik, namun masih perlu peningkatan dan perbaikan, karena masih terdapat 2 item yang masih belum sangat tinggi, dan yang utama perlu perhatian adalah mahir dalam menggunakan berbagai sumber informasi dalam belajar.
- Temuan ini menjelaskan bahwa berdasarkan indikator prakarsa/inisiatif, maka kinerja guru dalam hal prakarsa/inisiatif sudah tinggi (Mean 4,48 dan SD 0,52), artinya kinerja guru dalam prakarsa/inisiatif di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Selat Panjang sudah sangat baik, namun masih perlu peningkatan dan perbaikan, karena masih terdapat item yang masih perlu ditingkatkan, dan yang utama perlu perhatian adalah memberikan pembinaan kepada peserta didik yang bermasalah.
- Temuan ini menjelaskan bahwa berdasarkan indikator ketepatan waktu, maka kinerja guru dalam hal ketepatan waktu sudah tinggi (Mean 4,38 dan SD 0,52), artinya kinerja guru dalam ketepatan waktu di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Selat

Panjang sudah sangat baik, namun masih perlu peningkatan dan perbaikan, karena masih terdapat item yang masih perlu ditingkatkan, dan yang utama perlu perhatian adalah memberikan motivasi bagi peserta didik yang ekonominya kurang mampu.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Etos kerja ditemukan mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Selat Panjang, dengan tingkat kontribusi yang rendah, karena korelasi juga rendah. Kontribusi antar dua variabel diperoleh positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan pada variabel etos kerja akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja diperoleh mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Selat Panjang, dengan tingkat kontribusi yang rendah, karena korelasi juga rendah. Selain itu, kontribusi antar variabel sangat positif yang dapat digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja diikuti dengan peningkatan dalam hal kepatuhan kinerja guru.

Diperoleh kontribusi yang signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Selat Panjang, dengan tingkat kontribusinya yang dapat ditafsiran rendah. Kontribusi antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada etos kerja dan kenaikan

satu satuan pada motivasi kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Sebagaimana diperolehnya kontribusi yang signifikan antara etos kerja, dan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, karena memang etos kerja guru sudah terbiasa merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan, kuat daya nalar dan daya pikir, optimis bukan pesimis, cepat tepat dan proaktif, konsisten dan sabar, kesungguhan dan ketelitian, kerja keras dan kerja cerdas, pasrah dan tawakal, mandiri.

Sementara itu, secara motivasi guru sudah memiliki kebutuhan fisik, memperoleh keamanan dan keselamatan, kebutuhan bermasyarakat, kebutuhan memperoleh kehormatan, kebutuhan memperoleh kebanggaan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi tergolong tinggi, karena mereka sudah melakukan pelaksanaan pembelajaran seperti mengasah kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.

Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat kinerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri terbiasa mengasah kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.

Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat etos kerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri terbiasa dengan merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan, kuat daya nalar dan daya pikir, optimis bukan pesimis, cepat tepat dan proaktif, konsisten dan sabar, kesungguhan dan

ketelitian, kerja keras dan kerja cerdas, pasrah dan tawakal, mandiri. Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat serta memperbaiki kinerja guru pada kewajibannya melalui penguatan etos kerja dan motivasi kerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan mengasah kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.

Saran

- Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat kinerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri terbiasa mengasah kemampuan, prakarsa/ inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.
- Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat etos kerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri terbiasa dengan merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan, Kuat daya nalar dan daya pikir, optimis bukan pesimis, cepat tepat dan proaktif, konsisten dan sabar, kesungguhan dan ketelitian, kerja keras dan kerja cerdas, pasrah dan tawakal, mandiri.
- Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat

meningkatkan dan memperkuat serta memperbaiki kinerja guru pada kewajibannya melalui penguatan etos kerja dan motivasi kerja guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan mengasah Kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.

- Kepada para peneliti dan peminat masalah guru, kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru. Kepada para penilitidan peminat masalah guru, kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki kierja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azizi Al – Khayyath. (2004). *Etika Bekerja dalam Islam*, Terjemahan Mohammad Nurhakim. Jakarta. Gema Insane Press
- Achmadi, U. F., (2013). *Kesehatan masyarakat teori dan aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Arep, Ishak dan H. Tanjung. (2003). *Manajemen motivasi*. Jakarta. Grasindo.

- Atmodiwirio Soebagiodan dan Ardadizya Jaya. (2000). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta.
- Daeng Ayub Natuna. (2016). *Kontribusi Akuntabilitas Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Penerapan Nilai Kewirausahaan di SMA Negeri Tambang, Kabupaten Kampar*. Pekanbaru. Pascasarjana Universitas Riau.
- Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). 2005. Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Departemen Pendiidkan dan Kebudayaan. 1993. Kamus Besar Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka.
- E – journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (volume 4 tahun 2013)
- Echols, John M. Dan Shandlly Hasan. (2009). Kamus Inggris – Indonesia. Jakarta. PT. Gramedia.
- Jamaludin dkk. (2015). Pembelajaran Perspektif Islam. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterepreneurship Vol. 5, No.2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443 – 0633
- Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vo. X, No.1, Tahun 2012.
- Kartasapoetra dan M.M. Sutedjo. (1995). Teknologi Konservasi Tanah dan Air. Bina Aksara.
- Koentjaraningrat., (1980). *Sejarah teori antropologi I (Edisi ke 1)*. Jakarta. UI-Press.
- Lubis, Mochtar. (1997). Sastra dan Tekniknya. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia.
- Mitchel,T.R dan Larson. (1987). People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior. Sinagpore. Mc Graw Hill Inc.
- Muahimin. (2005). Islam dan etos kerja, tinjauan politik dalam alquran & pemninaan budaya , diaolog dan transformasi. Yogyakarta. Lesfi.
- Panji Anaraga. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ravianto. S. (1995). Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Jakarta. Group Gramedia.
- Robbins, Stephen.P. (2000). Perilaku Organisasi. Jakarta. PT.Indeks Gramedia
- Riduwan., (2005). Skala pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan., (2012). *Belajar mudah penelitian: untuk guru-karyawan dan peneliti pemula*. CV Alfabeta. Bandung
- Riduwan dan Sunarto., (2011). *Pengantar statistika: untuk penelitian pendidikan, sosial,*

- ekonomi, komunikasi dan bisnis.*
Bandung: Alfabeta.
- S. Nasution. (2000). *Didaktik Asas-asas Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sergiovanni, Thomas. J.et.al. (1987). *Educational Governance and Administration*. New jersey. Prentice Hall Inc.
- Sinamo H. Jansen. (2009). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta. Institusi Darma Mahardika.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sudjana, Nana. (2004). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Sutarjo. (1991). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta. Gajah Mada Univesity Press. Cet III.
- Tabrani Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Tabrani. (2008). *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerj Guru*. Jakarta. PT. Intimedia Ciptanusantara.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Zulvy Suhardi. (2015). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di smk pgri 2 cimahi*. Universitas
- pendidikan indonesia
repository.upi.edu
- Sugiyono., (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono., (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono., (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Syofian Siregar., (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Nanang Martono., (2011). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.