

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SD IGNATIUS GLOBAL
SCHOOL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : MITA FEBRINA
NPM : 214641016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SD IGNATIUS GLOBAL SCHOOL PALEMBANG
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nama : MITA FEBRINA
NPM : 214641916
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Tesis : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD IGNATIUS
GLOBAL SCHOOL PALEMBANG DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 20/3/23 Pembimbing I :
(Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.)
NIDN : 0211066401

Tanggal 18/3/23 Pembimbing II :

(Dr. Djatniko Noviantoro, SE.,M.Si)
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal 20 Maret 2023

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501
Tanggal 20 Maret 2023

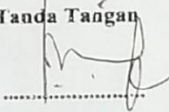
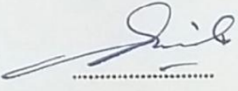
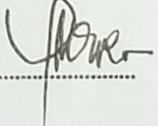
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD IGNATIUS GLOBAL SCHOOL PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : MITA FEBRINA
NPM : 214641016
Koasentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. NIDN: 0211066491	20/3/2023	
Anggota Penguji :		
Dr. Djatmiko Novisntoro, SE., M.Si NIDN : 0110117204	18/3/23	
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M NIDN : 0212116401	18/3/2023	

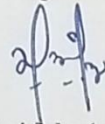
Mengetahui :

Palembang, 20/3/2023
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 20/3/2023
Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Mita Febrina, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Ignatius Global School Palembang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M,Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Ignatius Global School Palembang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu guru SD Ignatius Global School yang berjumlah 43 orang, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan instrumen berupa angket penelitian yang dioperasikan dengan menggunakan *SmartPLS*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SD Ignatius Global School, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.532 \geq 1.96$ atau P-value $0.012 < 0.05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD Ignatius Global School, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4.680 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru SD Ignatius Global School, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.392 \geq 1,96$ atau P-value $0.017 < 0.05$. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD Ignatius Global School, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.514 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.207 \geq 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$. Pengaruh tidak langsung antara (*indirect effects*) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dan variabel etos kerja terhadap kinerja dengan variabel motivasi guru sebagai variabel intervening bernilai signifikan 0.003 dan $0.021 < 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tidak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel intervening. hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan etos kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja akan lebih efektif apabila terdapat variabel intervening berupa motivasi diantara kedua variabel tersebut.

Kata kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Mita Febrina, The Effect of Work Ethics and Work Discipline on the Performance of SD Ignatius Global School Palembang Teachers with Motivation as an Intervening Variable, under the guidance of Dr. Ir. Hj. Manisah, MP an Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M, Si.

This study aims to determine and prove the effect of work ethic and work discipline on the performance of SD Ignatius Global School Palembang teachers with motivation as an intervening variable either directly or indirectly. The population and sample in this study were 43 elementary school teachers at Ignatius Global School. The data analysis used in this study was a survey method with data collection techniques using questionnaires and instruments in the form of research questionnaires operated using SmartPLS.

The results of this study indicate that the work discipline variable has a positive and significant effect on the performance variables of SD Ignatius Global School teachers, this is indicated by the t-statistic of $2.532 \geq 1.96$ or P-value $0.012 < 0.05$. The work discipline variable has a positive and significant effect on the motivation of SD Ignatius Global School teachers, this is indicated by the t-statistic of $4.680 \geq 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. The work ethic variable influences the performance variable of SD Ignatius Global School teachers, this is shown by the t-statistic of $2.392 \geq 1.96$ or P-value $0.017 < 0.05$. The work ethic variable has a positive and significant effect on the motivation of SD Ignatius Global School teachers, this is indicated by the t-statistic of $3.514 \geq 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. motivation has a positive and significant effect on the performance of SD Ignatius Global School teachers, this is shown by the t-statistic of $3.207 \geq 1.96$ or P-value $0.001 < 0.05$. The indirect effect between the work discipline variable on performance and the work motivation variable as the intervening variable and the work ethic variable on performance with the teacher motivation variable as the intervening variable has a significant value of 0.003 and $0.021 < 0.05$ meaning that it has an indirect or deep effect meaning can be an intervening variable. This indicates that the variables of work discipline and work ethic can affect performance. It will be more effective if there is an intervening variable in the form of motivation between the two variables.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mita Febrina
NPM : 214641016
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul tesis : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Ignatius Global School Palembang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, ~~Nov~~ 2023
Yang menyatakan,


Mita Febrina

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	7
2.1. Kajian Pustaka	7
2.1.1 Kinerja Guru.....	7
2.1.1.1 Indikator Kinerja Guru.....	9
2.1.1.2 Evaluasi Kinerja Guru.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi.....	11
2.1.2.2 Indikator Motivasi.....	12
2.1.3. Etos Kerja.....	14
2.1.3.1 Fungsi Etos Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Etos Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Etos Kerja.....	16
2.1.4. Disiplin Kerja	16
2.1.4.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Kedisiplinan.....	17
2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	20
2.3 Kerangka Berpikir.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Desain Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.5.1 Definisi Konseptual.....	33
3.5.2 Definisi Operasional.....	33
3.5.3 Kisi-Kisi Instrumen.....	37
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.6.2 Analisis Inferensial.....	42
3.6.3 Analisa <i>Outer Model</i>	43
3.6.4 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	44
3.6.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	45
3.7 Hipotesis Statika.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Analisis Deskriptif.....	47
4.1.1 Deskripsi Data Demografi Responden.....	47
4.1.2 Deskriptif Data Jawaban Responden.....	50
4.2 Analisis Inferensial.....	53
4.2.1 Analisis <i>Outer Model</i>	53
4.2.2 <i>Convergent Validity</i>	54
4.2.3 <i>Disriminant Validity</i>	54
4.2.4 <i>Composite Relibility</i>	54
4.3 Analisis Inner Model.....	59
4.3.1 Analisis R-Square.....	59
4.3.2 Analisis F-Square.....	60
4.4 Hipotesis Statistik.....	61
4.4.1 Analisis Jalur.....	61
4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	64
4.5 Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Implikasi.....	73
5.3 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
3.1 Kisi-Kisi Instrumen.....	37
3.7 Hipotesis Statistika.....	45
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.5 Kategori Jawaban.....	50
4.6 Rata-rata Nilai Variabel Etos Kerja.....	51
4.7 Rata-rata Nilai Variabel Disiplin Kerja.....	51
4.8 Rata-rata Nilai Variabel Motivasi Kerja.....	52
4.9 Rata-rata Nilai Variabel Kinerja Guru.....	52
4.10 Kategori Jawaban Responden.....	53
4.11 Loading Factor Model 1.....	56
4.12 Hasil Uji Realibilitas.....	58
4.13 R-Square.....	59
4.14 F-Suare.....	60
4.15 Path Coefficient.....	62
4.16 Tabel Indirect Effects.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.3 Kerangka Berpikir.....	26
3.1 Hubungan Struktural.....	44
4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi.....	55
4.2 Full Model Bootstrapping t-statistik.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki tugas dan peranan yang sangat penting karena tidak semua orang sanggup menjalankan profesi sebagai guru yang tidak harus pandai dalam bidang keilmuan, melainkan memiliki keahlian khusus, dan memikul tanggung jawab yang begitu besar. Guru yang memiliki kualifikasi tinggi bisa disebut sebagai guru professional.

Guru berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru dalam mendidik peserta didik. Huseno, (2016:85) mengemukakan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pada hakikatnya manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan karena kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru yaitu, Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru terampil dalam mengajar dengan berbagai metode, memberikan penguatan serta teladan dalam pandangan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pelaksanaan pembelajaran memerlukan motivasi yang tinggi dari seorang guru, karena motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut seorang guru senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Guru dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila guru berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin karena etos

kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja. Dalam menumbuhkan etos kerja, guru harus memiliki strategi untuk memotivasi warga sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsi. Sinamo, 2011 (dikutip Busro,2017) mengemukakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku pekerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Konsep utama paradigma itu sendiri tentang kerja mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, prinsip-prinsip dan standar-standar.

Faktor selanjutnya yang menentukan kinerja seorang guru yang baik yaitu disiplin kerja. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas dalam tugas pekerjaan. Apabila sekolah hanya memperhatikan pendidikan, keahlian dan teknologi, tidak akan menghasilkan sikap dan perilaku yang baik untuk mencontohkan sesuatu yang baik untuk peserta didik. Disiplin tidak lepas dari optimalisasi waktu kerja, administrasi dan disiplin moral. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga pemerintah dengan peraturan secara profesional serta menerapkan sistem prosedur yang efisien dan efektif dengan membuat format evaluasi yang sistematis sehingga guru akan disiplin karena penilaian bagus.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Farida dan Sri Hartono (2016:43) kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar orang lain (atasan atau pemimpin). Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif dan diperlukan kerja sama semua pihak yang terlibat dalam proses suatu kerja bahwa masing-masing pekerja memegang peranan dalam upaya meningkatkan tujuan yang dicapai.

Dalam hal meningkatkan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku.

Sekolah Nasional Plus, Ignatius Global School (IGS) dimulai dari Bimbingan Belajar St. Ignatius Education & Training Center, SIEC. Yayasan Ignatius Cendekia merupakan yayasan yang membawahi jenjang pendidikan mulai dari PG/TK, SD, SMP, dan SMA. Berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan. Merupakan salah satu sekolah terbaik di Sumatera Selatan dengan prestasi-prestasi membanggakan. Selain itu, Sekolah Ignatius School pastinya memiliki sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan berkualitas sehingga dapat mengharumkan nama baik sekolah khususnya SD Ignatius Global School.

Sebagai lembaga pendidikan formal SD Ignatius Global School tentunya tidak terlepas dari persoalan-persoalan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Dari hasil observasi diperlihatkan adanya kelemahan dalam kegiatan pembelajaran yaitu kurangnya perencanaan pembelajaran guru. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terlihat beberapa guru masih kurang mempersiapkan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta didik karena keterbatasan waktu sehingga terkesan bahwa kegiatan pembelajaran menjadi monoton. Guru masih belum sepenuhnya melakukan refleksi diri dan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik sehingga kelemahan-kelemahan peserta didik dalam pencapaian hasil belajar sulit diketahui. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan etos kerja dan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi dengan motivasi berupa dorongan dan semangat agar tujuan pendidikan hendak dicapai dapat terealisasi dengan baik.

Menurut Ahmad (2021) bahwa variabel etos kerja, disiplin, dan religiusitas secara serempak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal serupa didukung oleh pendapat Alfathan (2022) bahwa adanya pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja secara simultan menunjukkan signifikan. Hasil analisis deskriptif data pada variabel etos kerja terhadap kinerja guru masuk dalam kategori sangat baik (Hastuti : 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, peneliti ingin melakukan penelitian pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja, disiplin serta

motivasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel etos kerja, disiplin serta variabel motivasi sebagai variabel intervening dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Ignatius Global School dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah dikemukakan, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja guru di SD Ignatius Global School belum berjalan sesuai dengan fungsinya. Hal ini ditujukan pada tanggung jawab dan pencapaian.
2. Etos kerja terhadap kinerja guru di SD Ignatius Global School belum tercapai. Hal itu ditujukan pada semangat dan kesungguhan dalam bekerja.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Ignatius Global School masih kurang efektif. Hal itu ditujukan pada sikap kelakuan serta hormat pada aturan kerja.
4. Motivasi terhadap kinerja SD Ignatius Global School kurangnya keinginan untuk bergerak ke arah yang diinginkan. Hal itu terlihat dari kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi serta untuk kekuasaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan adanya pembatasan masalah dalam diri peneliti baik dalam segi kemampuan, waktu, dana, dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel etos kerja, disiplin kerja, serta motivasi yang mempengaruhi kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, dapat diajukan beberapa rumusan permasalahan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School?
4. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SD Ignatius Global School?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SD Ignatius Global School?
6. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah untuk menganalisis dan menguji :

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School.
4. Pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SD Ignatius Global School.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SD Ignatius Global School.
6. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School dengan perantara motivasi kerja.

7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School dengan perantara motivasi kerja.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Ignatius Global School dengan motivasi sebagai variabel intervering diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian guna pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan SD Ignatius Global School pada khususnya yang langsung berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja.
2. Bagi lembaga ilmiah dapat bermanfaat sebagai bahan kajian teoritis dalam upaya pengambilan kajian masalah kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, A. (2004). Etos Kerja Islami. Yogyakarta: Muhammadiyah University Press.
- B. Uno, Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi. 2012. Mohammad Arifin. Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Hal 291. Bumi Aksara, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I, Expert, Yogyakarta.
- Dafruddin, & Heryanto. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variabels. Archives of Business Research – Vol.7, No.2, 103-120.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Duha, Timotius S.E., M.M. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.

- Gouzali Saydam. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Hakim, Habib. 2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Vol.6 No. 2.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.
- Kompri. 2019. Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: PT Rosda Karya.
- Marwansyah dan Mukaram (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Moh. Uzer Usman. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Normianti, H., Aslamiah, & Suhaimi. (2019). *Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary Schoolteachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia. European Journal Of Education Studies, 123-140.*
- Priansa, D J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba.
- Setiyati, Sri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Gunung Kidul, Vol. 22 No. 2

Silaen, Novia Ruth. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Sinamo, & Jansen H. (2011). Etos Kerja Profesional Navigator anda Menuju Sukses. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.

Singarimbun, M. & Effendi, S. 2001. Metode Penelitian Survey. Jakarta:LP3ES

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Suharsaputra, Uhar.2010. Administrasi Pendidikan. Bandung.Refika Aditama.

Sutedjo, Adji Sigit dan Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 120-129.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Suwatno, Priansa, & J, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.