

**KONTRIBUSI ANTARA ETOS KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP  
KEDISIPLINAN GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI SE-GUGUS KUIN KOTA  
BANJARMASIN**

Oleh

**Rusmawarti<sup>1</sup>, Muhammad Yuliansyah<sup>2</sup>, Kasypul Anwar<sup>3</sup>, Agustina Rahmi<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam

Kalimantan M A B

Email: <sup>2</sup>[m.yuliansyah@yahoo.com](mailto:m.yuliansyah@yahoo.com)

**Abstract**

*Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan yang langsung berinteraksi dengan siswa dan merupakan faktor utama bagi keberhasilan suatu pendidikan. Oleh karena itu kedisiplinan guru perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena kedisiplinan guru sangat menentukan bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peran penting dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan*

**Kata Kunci :Etos Kerja, Komitmen, Kedisiplinan**

**PENDAHULUAN**

Salah satu tugas mulia yang diemban guru ialah mengajar. Mengajar bukanlah suatu hal yang mudah karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengajar perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang ditetapkan, pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan guru dalam menetapkan strategi yang efektif, hasilnya perlu dievaluasi secara objektif. Dalam menjalankan tugas mengajarnya guru harus memiliki kedisiplinan yang baik, karena dengan kedisiplinan yang baik akan menopang keberhasilan dalam mengajar. Handoko (Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti Perubahan yang sangat dahsyat dan bergerak dinamis, organis perkembangan perubahannya dalam kehidupan siswa di sekolah, di rumah dan di masyarakat, baik dalam berteman, berkelompok, bermain, berdiskusi dan belajar, berkarir serta berkemonikasi di era industri 4.0 sekarang ini. Maka hal ini perlu diantisipasi agar siswa dalam kehidupan pribadi, social, belajar dan

karirnya tidak melelahkan dan tidak terlidas oleh kemajuan perubahan tersebut.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan jenis korelasi, yaitu penelitian yang difokuskan pada penjelasan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui perhitungan statistik terhadap data yang telah diperoleh dari responden serta mendeskripsikannya secara sistematis. (Singarimbun, 2011). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu; variabel etos kerja guru ( $X_1$ ), variabel komitmen guru ( $X_2$ ), sebagai variabel bebas sedangkan variabel disiplin guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat<sup>2</sup>)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kemudian peneliti menyebar angket kepada sampel penelitian. Berikut karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir.

**Tabel 1. Karakteristik responden guru Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus kuin**

No.	Uraian	Jenis	Jumlah	Persentasi (%)
1.	Jenis Kelamin	L	37	54,41
		P	31	45,59
		<b>Total</b>	68	100
2.	Masa Kerja (Thn.)	0-<10	38	55,89
		10-<20	14	20,59
		20-<30	9	13,24
		30-<40	4	5,87
		40-<50	3	4,41
		<b>Total</b>	68	100
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	7	16,18
		DII	13	19,12
		S-1	46	63,23
		S-2	1	1,47
		<b>Total</b>	68	100
4.	Status	PNS	65	95,59
		Non	3	4,41
		PNS	68	100
		<b>Total</b>	68	100

Data Guru SDN Se-gugus kuin

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tentang karakteristik responden penelitian, yaitu guru-guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri se-gugus kuin adalah berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang (54,41%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (45,59%). Masa kerja 0-<10 tahun berjumlah 38 orang (55,89%), masa kerja 10-<20 tahun berjumlah 14 orang (20,59%), masa kerja 20-<30 tahun berjumlah 9 orang (13,24%), masa kerja 30-<40 tahun berjumlah 4 orang (5,87%) dan masa kerja 40-<50 tahun berjumlah 3 orang (4,41%). Pendidikan terakhir SLTA berjumlah 11 orang (16,18%), pendidikan terakhir DII berjumlah 13 orang (19,12%), pendidikan terakhir S1 berjumlah 43 orang (63,23%) dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang (1,47%). Status guru yang PNS berjumlah 65 orang (95,59%) dan guru yang Non PNS berjumlah 3 orang (4,41%).

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara etos kerja, komitmen dengan kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri se-gugus kuin. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dalam bab ini akan dibahas berturut-turut mengenai deskripsi data, pengujian asumsi persyaratan, pengujian hipotesis, pembahasan hasil menggunakan penelitian dan keterbatasan penelitian.

### Variabel Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden yang dijadikan sampel penelitian, dengan 42 butir angket pernyataan diperoleh data hasil analisis deskriptif yang diolah dengan SPSS versi 25.0 for windows

**Tabel 4.2 Hasil analisis deskriptif**

X <sub>1</sub>		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		173,57
Std. Error of Mean		1,933
Median		171,00
Mode		164
Std. Deviation		15,938
Variance		254,009
Range		64
Minimum		146
Maximum		210
Sum		11803

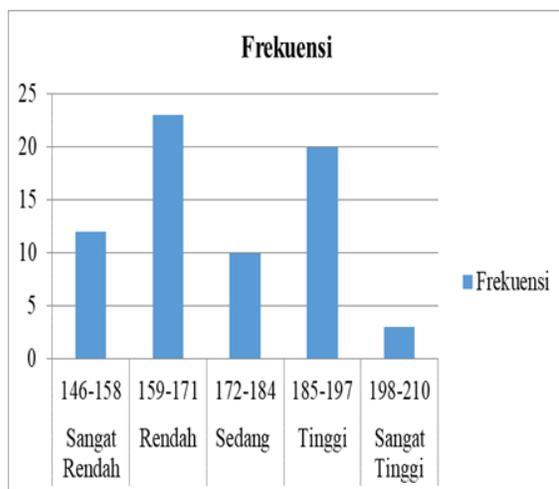
### Data X<sub>1</sub>

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa skor perolehan variabel etos kerja sekolah berkisar dari 146 hingga 210 dengan rentang skor 64 rata-rata skor etos kerja adalah 173,57 sedangkan titik tengah atau median terletak pada 171,00 dan simpangan baku sebesar 15,938. Selanjutnya untuk penyebaran skor variabel etos kerja akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan diagram batang sebagai berikut.

**Tabel. Distribusi frekuensi etos kerja (X<sub>1</sub>)**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
Sangat Rendah	146-158	12	17,65 %
Rendah	159-171	23	33,82 %
Sedang	172-184	10	14,71 %
Tinggi	185-197	20	29,41 %
Sangat Tinggi	198-210	3	4,41 %
<b>Jumlah</b>		68	100 %

**4. Gambar diagram batang etos kerja**



Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Gugus Kuin adalah dengan rata-rata kinerja 173,57. Dari tabel tersebut terlihat bahwa guru yang memiliki etos kerja dengan kategori sangat rendah adalah 17,65 % atau 12 responden, guru yang memiliki etos kerja dengan kategori rendah adalah 33,82 % atau 23 responden, guru yang memiliki etos kerja dengan kategori sedang adalah 14,71 % atau 10 responden, guru yang memiliki etos kerja dengan kategori tinggi adalah 29,41 % atau 20 responden dan guru yang memiliki etos kerja dengan kategori sangat tinggi adalah 4,41 % atau 3 responden.

**Variabel Komitmen (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden yang dijadikan sampel penelitian, dengan 33 butir angket pernyataan diperoleh data hasil analisis deskriptif yang diolah dengan SPSS versi 25.0 for windows sebagai berikut.

**Tabel. Hasil analisis deskriptif data komitmen (X<sub>2</sub>)**

Statistics		X <sub>2</sub>
N	Valid	68
	Missing	0
	Mean	124,57
	Median	124,00
	Mode	124
	Std. Deviation	11,175
	Variance	124,875

Range	50
Minimum	101
Maximum	151
Sum	8471

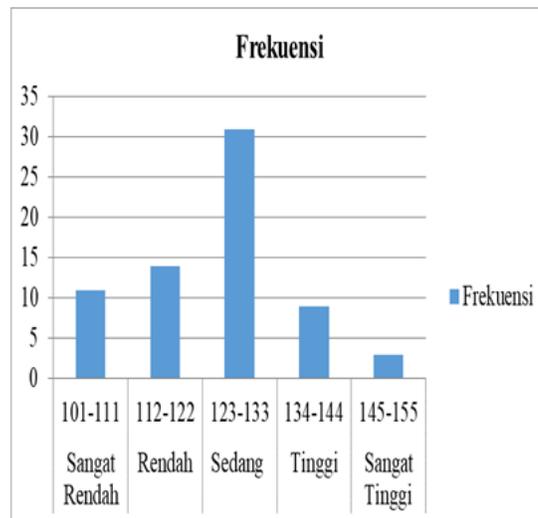
**Data X<sub>2</sub>**

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa skor perolehan variabel komitmen berkisar dari 101 hingga 151 dengan rentang skor 50 rata-rata skor komitmen adalah 124,57 dengan simpangan baku sebesar 11,175 skor yang sering muncul adalah 124 sedangkan titik tengah atau median terletak pada 124. Selanjutnya untuk penyebaran skor variabel komitmen akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan diagram batang sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Distribusi frekuensi komitmen (X<sub>2</sub>)**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
Sangat Rendah	101-111	11	16,18 %
Rendah	112-122	14	20,59 %
Sedang	123-133	31	45,59 %
Tinggi	134-144	9	13,24 %
Sangat Tinggi	145-155	3	4,41 %
<b>Jumlah</b>		68	100 %

**Gambar 4.2 Diagram batang komitmen**



Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri se-Gugus Kuin adalah dengan rata-rata kinerja

124,57 dari tabel tersebut terlihat bahwa guru yang memiliki komitmen dengan kategori sangat rendah adalah 16,18 % atau 11 responden, guru yang memiliki komitmen dengan kategori rendah adalah 20,59 % atau 14 responden, guru yang memiliki komitmen dengan kategori sedang adalah 45,59 % atau 31 responden, guru yang memiliki komitmen dengan kategori tinggi adalah 13,24 % atau 9 responden dan guru yang memiliki komitmen dengan kategori sangat tinggi adalah 4,41 % atau 3 responden.

### 1. Variabel Kedisiplinan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden yang dijadikan sampel penelitian, dengan 29 butir angket pernyataan diperoleh data hasil analisis deskriptif yang diolah dengan SPSS versi 25.0 *for windows* sebagai

**Tabel. Hasil analisis deskriptif data kedisiplinan (Y)**

Y		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		114,16
Median		113,50
Mode		116
Std. Deviation		7,554
Variance		57,063
Range		41
Minimum		101
Maximum		142
Sum		7763

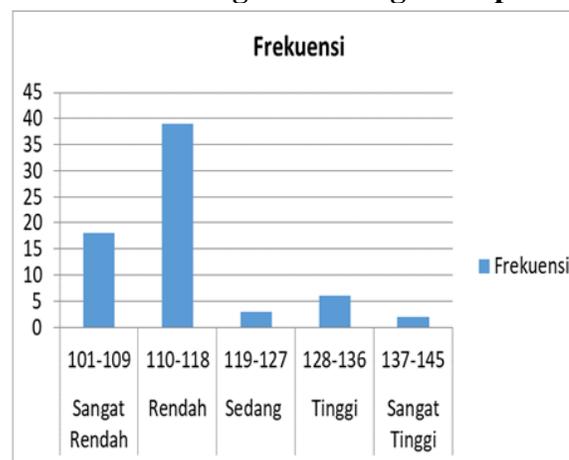
Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa skor perolehan variabel kedisiplinan berkisar dari 101 hingga 142 dengan rentang skor 41 rata-rata skor kedisiplinan adalah 114,16 dengan simpangan baku sebesar 7,554 skor yang sering muncul adalah 116 sedangkan titik tengah atau median terletak pada 113,50. Selanjutnya

untuk penyebaran skor variabel kedisiplinan akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan diagram batang sebagai berikut.

**Tabel Distribusi frekuensi kedisiplinan (Y)**

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
Sangat Rendah	101-109	18	26,47 %
Rendah	110-118	39	57,35 %
Sedang	119-127	3	4,41 %
Tinggi	128-136	6	8,82 %
Sangat Tinggi	137-145	2	2,94 %
<b>Jumlah</b>		68	100 %

**Gambar 4.3 Diagram batang kedisiplinan**



Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Negeri se-Gugus Kuin adalah dengan rata-rata kinerja 114,16 dari tabel tersebut terlihat bahwa guru yang memiliki kedisiplinan dengan kategori sangat rendah adalah 26,47 % atau 18 responden, guru yang memiliki kedisiplinan dengan kategori rendah adalah 57,35 % atau 39 responden, guru yang memiliki kedisiplinan dengan kategori sedang adalah 4,41 % atau 3 responden, guru yang memiliki kedisiplinan dengan kategori tinggi adalah 8,82 % atau 6 responden dan guru yang memiliki kedisiplinan dengan kategori sangat tinggi adalah 2,94 % atau 2 responden.

### KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan

pembahasan masalah serta melalui tahapan yang harus dipenuhi mulai dari penyusunan proposal, uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data, uji asumsi-asumsi persyaratan dan analisis pengujian hipotesis pada akhirnya penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri Se- Gugus Kuin Kota Banjarmasin. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen dengan kedisiplinan guru adalah lemah. Dari hasil analisis regresi linier dapat dijelaskan bahwa komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru yaitu memiliki kontribusi untuk meningkatkan kedisiplinan guru sebesar 19,1 %.

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus Kuin Kota Banjarmasin. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dengan kedisiplinan guru adalah kuat. Dari hasil analisis regresi linier dapat dijelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru yaitu mempunyai kontribusi untuk meningkatkan kedisiplinan guru sebesar 56,1 %

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dan komitmen secara bersama-sama dengan kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus Kuin Kota Banjarmasin. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dan komitmen secara bersama-sama dengan kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri Se- Gugus Kuin Kota Banjarmasin adalah kuat. Dari hasil analisis uji regresi linier ganda dapat dijelaskan bahwa etos kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Kontribusi etos kerja dan komitmen secara bersama-sama terhadap peningkatan kedisiplinan guru adalah sebesar 56,6 % sedangkan sisanya ditentukan

oleh faktor lain. Secara parsial korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, bahwa etos kerja memiliki hubungan yang lebih erat dibandingkan komitmen, hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi parsial

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afianto, I. D., & Hamidah, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- [2] Amiruddin. (2018). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Anggarini, L. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal EKSEKUTIF*, 15(1), 260-280.
- [4] Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on employee Performance in an Organization: The Case Of County Education Office Human Resource. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- [5] Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Grisna, A., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136-144.
- [6] Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Darotjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*



- Absolute*. Bandung: P.T Refika Aditama.
- [8] Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas
- [9] Devita , R. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 16(1), 109-118.
- [10] Dwipayana, & Dewi, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1542-1571.
- [11] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- [13] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Fairy, Princes Oktavia. 2019. Kontribusi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi
- [15] Hamali, A. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [16] Hamdiyah, H., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1-11.
- [17] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana. 81
- [18] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Hasriana. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Journal Mirai Management*, 2(2), 270-282.
- [20] Ibrahim, M., & Brobbey, V. (2015). Impact Of Motivation On Employee Performance (The Case Of Some Moco Finance Companies In Ghana). *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, 3(2), 1218-1236.
- [21] Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- [23] Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation Engineering and Management (IJAEM)*, 6(8), 106-113.
- [24] Jufnidar, & Ma'ruf, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus di Pt. Cahaya Internusa Group Indonesia. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- [25] Juma, C. A., & Moronge, M. (2015). Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd . *Journal of Business and Change Management*, 2(105), 1549-1594.
- [26] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [27] Kurniawan, A. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan

- Data dengan IBM SPSS 22.0). Bandung: Alfabeta
- [28] Laksmi, Sri. 2019. Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung
- [29] Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 123-133.
- [31] Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [32] Maulana, F., Sularso, R. A., & Titiesari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 57-69. 8 2
- [33] Meilany, & Ibrahim, M. (2015). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, 2(2), 1-11.
- [34] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [35] Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- [36] Permendiknas No 13 tahun 2007. Tentang Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala sekolah
- [37] Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2248-2257.
- [38] Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 171-178.
- [39] Priansa, D. (2017). *Prilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [40] Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: AndiOffset.
- [41] Purba, D. C., Lengkong, V., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841-850.
- [42] Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- [43] Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan PEMBERDAYAAN Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *EJurnal Manajemen Unud*. *EJurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7272-7299.
- [44] Riduwan, & Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: ALFABETA.
- [45] Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [46] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- [47] Setiobudi, E. (2017). Analisis Sitem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 170-182. 8 3
- [48] Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga



- Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67-89.
- [49] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [50] Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*, 7(11), 7-14.
- [51] Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (cetakan keempat)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [52] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [53] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [54] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- [55] Supardi. (2016). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian (edisi kelima)*. Jakarta Selatan: Change Publisher.
- [56] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group