

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN BERLANDASKAN *TRI HITA KARANA*, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA SEBAGAI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN IPS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

N.K. Suciptawati¹, I.G.A. Wesnawa², I.W. Mudana³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan IPS, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: suciptawatik@gmail.com¹, astra.wesnawa@undiksha.ac.id², wayan.mudana@undiksha.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha yang berjumlah 213 orang dan sampel penelitian sebanyak 140 orang yang ditetapkan dengan Tabel Morgan. Responden penelitian ditetapkan dengan teknik random sampling sederhana. Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis dengan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 44,817 dan kontribusi sebesar 24,5%, 2) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 69,118 dan kontribusi sebesar 33,4%, 3) terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 83,790 dan kontribusi sebesar 37,8%, dan 4) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 44,159 dan kontribusi sebesar 49,30%.

Kata kunci: Etos Kerja; Kepemimpinan Berlandaskan *Tri Hita Karana*; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the contribution of leadership based on Tri Hita Karana, work motivation, and work ethic as the implementation of social studies education on employee performance in Undiksha. The research design used is a correlational design. The research population was all civil servants at Ganesha University of Education, totaling 213 people and the research sample as many as 140 people determined by Morgan's Table. Research respondents were determined by a simple random sampling technique. The research data was collected by using a questionnaire method and analyzed by using multiple linear regression technique. The results showed that: 1) there was a significant contribution of leadership based on Tri Hita Karana as the implementation of social studies education on employee performance in Undiksha, with an F count of 44,817 and a contribution of 24.5%, 2) there was a significant contribution of work motivation as an implementation social studies education on employee performance in Undiksha, with an F count of 69.118 and a contribution of 33.4%, 3) there is a significant contribution of work ethic as the implementation of social studies education on employee performance in Undiksha, with an F count of 83,790 and a contribution of 37,8%, and 4) there is a significant contribution of leadership based on Tri Hita Karana, work motivation, and work ethic as the implementation of social studies education on employee performance in Undiksha, with an F count of 44.159 and a contribution of 49.30%.

Keywords: Work Ethic; Leadership Based On *Tri Hita Karana*; Employee Performance; Work Motivation

PENDAHULUAN

Pendidikan IPS merupakan pendidikan yang didapatkan oleh seseorang mulai dari jenjang sekolah dasar. Konsep-konsep dalam pendidikan IPS memberikan bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam berkehidupan sosial di segala aspek kehidupan. Namun, banyak anggapan bahwa pendidikan IPS hanya berguna dalam dunia sekolah saja. Padahal hakekatnya pendidikan IPS merupakan pendidikan sepanjang hayat yang dapat diamalkan sepanjang kehidupan yang dimiliki seseorang. Salah satu pengamalan konsep pendidikan IPS dapat dilakukan di dunia kerja.

Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang mampu untuk bersaing dalam segala bidang. Untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya juga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi pegawainya. Untuk menjaga kualitas tersebut, perlu diadakan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan, karena itu lembaga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Universitas Pendidikan Ganesha merupakan institusi pendidikan tinggi negeri yang mencetak sumber daya manusia dalam bidang kependidikan dan non kependidikan. Dalam bidang kependidikan, Universitas Pendidikan Ganesha merupakan pencetak sumber daya manusia pendidik yang terbesar di Bali. Sedangkan dalam non kependidikan Universitas Pendidikan Ganesha mencetak sumber daya manusia yang siap dipekerjakan di perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah. Untuk mendukung kelancaran dibidang administrasi dan pelayanan terhadap mahasiswa peran pegawai sangat penting sehingga kegiatan administrasi yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terkait kinerja pegawai yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha, pada bagian humas misalnya masih sering terjadi informasi yang ada terkait kegiatan di Undiksha tidak diketahui secara detail, sehingga pencari informasi tidak mendapat apa yang ingin dicari, pada bagian kemahasiswaan, sering terjadi kurang adilnya penerima beasiswa di kalangan mahasiswa dan tidak tepat waktunya pencairan beasiswa. Sedangkan pada kegiatan akademik pada saat keluarnya nilai mahasiswa terjadiketerlambatan dari jadwal yang telah ditentukan. Selain itu untuk menyusun kartu rencana studi juga sering terjadi keterlambatan dari jadwal yang telah ditentukan sehingga membuat proses administrasi mahasiswa menjadi terlambat. Hal ini menyebabkan terjadinya antrian mahasiswa saat penyusunan kartu rencana studi serta pengesahan administrasi yang ada di bagian tata usaha fakultas. Hal-hal tersebut menunjukkan kurang siapnya pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Selain permasalahan di atas, permasalahan yang kerap terjadi juga adalah sulitnya mencari arsip-arsip dokumen beberapa tahun terakhir sehingga pada kegiatan akreditasi jurusan, fakultas maupun lembaga terkadang mengalami kendala pada bukti fisik. Permasalahan juga terkadang terjadi pada kehadiran pegawai yang kurang tepat waktu, atau kekampus terlebih dahulu setelah itu keluar lagi. Sehingga pada saat pegawai itu diperlukan, terkadang pimpinan menjadi bingung mencarinya.

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut menunjukkan masih adanya hal-hal terkait kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha yang masih harus dikaji lebih lanjut. Dalam proses mencapai tujuan lembaga diperlukan pengukuran terhadap keberhasilan yang harus dicapai oleh setiap pegawai secara individu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi perkembangan lembaga secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja pegawai tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja yang diberikan seorang pegawai pada lembaga tempatnya bekerja.

Peranan pegawai yang ada pada Universitas Pendidikan Ganesha sebagai universitas negeri yang ada di Bali Utara, memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kualitas serta mutu lembaga kedepannya sehingga mampu bersaing dengan universitas serta perguruan tinggi lain yang ada. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang ada, setiap

pegawai semestinya memberikan kinerja optimal sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi saat ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*. *Tri Hita Karana* sebenarnya sudah diimplementasikan pada pembelajaran IPS dari semenjak dini di sekolah. Contohnya semenjak dini siswa-siswa di sekolah sudah diajarkan cara bergaul yang baik, cara menjaga lingkungan, dan diajarkan juga untuk rajin beribadah/sembahyang setiap hari.

Selain itu, konsep *Tri Hita Karana* juga sejalan dengan tujuan pendidikan IPS di sekolah. Adapun tujuan utama dari pendidikan IPS adalah 1) Mengenal konsep-konsep yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat dan lingkungannya, 2) memiliki kemampuan dasar untuk berpikir logis dan kritis, rasa ingin tahu, inkuiri, memecahkan masalah, dan keterampilan dalam kehidupan sosial, 3) memiliki komitmen dan kesadaran terhadap nilai-nilai sosial dan kemanusiaan, dan 4) memiliki kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, dan berkompetisi dalam masyarakat yang majemuk di tingkat, lokal, nasional, dan global (Sapriya, 2008: 161).

Hal ini juga sesuai dengan Hakikat Pendidikan IPS. Menurut Hidayati (2008:8) Hakikat IPS, adalah telaah tentang manusia dan kehidupannya. Manusia sebagai makhluk sosial selalu hidup bersama dengan sesamanya. Yang mana kehidupan Hubungan sosial yaitu semua hal yang berhubungan dengan interaksi manusia tentang proses, faktor-faktor, perkembangan, dan permasalahannya dipelajari dalam ilmu sosiologi, berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia, perkembangan, dan permasalahannya dipelajari dalam ilmu ekonomi dan juga berhubungan dengan norma, nilai, dan kepemimpinan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup IPS tidak lain adalah kehidupan sosial manusia di masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat inilah yang menjadi sumber utama IPS.

Salah satu implementasi pendidikan IPS dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan menerapkan Falsafah *Tri Hita Karana*. Falsafah *Tri Hita Karana* menjadi pedoman dan pandangan hidup bagi seluruh umat khususnya umat Hindu. Dalam ajaran *Tri Hita Karana* diajarkan bagaimana cara berperilaku manusia sebagai makhluk sosial. Pada dasarnya hakikat ajaran *Tri Hita Karana* menurut Wiana (2007:141) menekankan tiga hubungan manusia dalam kehidupan di dunia ini. Ketiga hubungan itu meliputi hubungan dengan sesama manusia, hubungan dengan alam sekeliling, dan hubungan dengan Tuhan yang saling terkait satu sama lain. Setiap hubungan memiliki pedoman hidup menghargai sesama aspek sekelilingnya. Prinsip pelaksanaannya harus seimbang, selaras antara satu dan lainnya. Apabila keseimbangan tercapai, manusia akan hidup dengan mengekang diri pada segala tindakan berakhlak buruk. Hidupnya akan seimbang, tenteram, dan damai. Hubungan antara manusia dengan alam lingkungan perlu terjalin secara harmonis, bilamana keharmonisan tersebut di rusak oleh tangan-tangan jahil, bukan mustahil alam akan murka dan memusuhinya.

Selanjutnya Atmaja (2020:228) menyatakan bahwa *Tri Hita Karana* merupakan sebagai pedoman bertindak guna menjadikan orang Bali sebagai insan yang bijaksana memuat nilai-nilai, norma-norma kognisi, dan kepercayaan bersumberkan pada agama Hindu dan kebudayaan Bali yang berhubungan secara harmonis. Maka dari itu dapat dipastikan bahwa konsep *Tri Hita Karana* merupakan pedoman hidup bagi masyarakat Bali dalam menuju kebahagiaan.

Konsep pendidikan IPS yang dapat diimplementasikan pada dunia kerja adalah Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*. Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* merupakan sebuah konsep untuk membangun organisasi yang sejahtera sekala maupun niskala, konsep yang harus dilaksanakan guna mencapai kehidupan yang *tat twam asi*, menurut Ashrama (dalam Windia dan Dewi, 2011:8) adalah konsep seperti sekala niskala, rwa bhineda, *tat twam asi*, luan teben, desa kala patra, tri semaya, catur purusa artha. Sebagai konsep dasar dari ajaran *Tri Hita Karana* dalam pedoman bekerja dapatlah kiranya diperhatikan atau direnungkan sloka dalam Bhagawadgita berikut.

"Yajnaarthat karmano nyatra loko yam karma bandhanah
Tadrtham karma kauateya mukta sangah samachara"

Artinya :

Kecuali untuk tujuan bakti dunia ini dibelenggu oleh hukum kerja, karenanya bekerjalah demi bakti tanpa kepentingan pribadi. (Bhagawadgita. III. 9)

Selanjutnya dalam Rgveda X.91.2 (dalam Atmaja 2020:383) disebutkan bahwa pemimpin, bagaikan api, adalah seorang tokoh yang mencintai sesama manusia dan tidak membenci kepada siapapun. dia dermawan bagi seluruh rakyatnya. Dia di tengah-tengah rakyatnya. Dia melayani setiap (kebutuhan) umat manusia.

Seorang pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya akan mampu memimpin dengan harmoni, sehingga hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjadi harmonisasi. Hal itu dikarenakan pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tidak akan mementingkan dirinya sendiri dalam bekerja, tetapi mengedepankan rasa kebersamaan antar warga di tempat bekerjanya. Selain itu, pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya selalu sabar, tenang dan penuh tanggung jawab dengan segala kewajiban yang dimilikinya.

Selain faktor kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasibuan (2005:95), mengartikan "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat dalam melakukan tugas pada pekerjaan yang dilakukannya.

Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai, tentunya kinerja yang ditunjukkannya pun juga akan maksimal. Hal itu dikarenakan dalam dirinya sudah ada daya penggerak untuk selalu menunjukkan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh seorang pegawai.

Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan menurut Anoraga (2001:29), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Selanjutnya menurut Madjid (2000:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Bertolak definisi di atas etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang Pegawai. Pegawai harus memiliki etos kerja yang baik supaya pelayanan yang diberikannya kepada penerima layanan menjadi maksimal dan mampu menjaga mutu instansi tempatnya bekerja.

Secara empiris kontribusi kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja sudah pernah dibuktikan di beberapa tempat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Asricita (2015) yang mengemukakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 18,4%, sumbangan relatif sebesar 70%, dan sumbangan efektif sebesar 36,08%. Sedangkan untuk variabel etos kerja: terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 34,8%, sumbangan relatif sebesar 23%, dan sumbangan efektif sebesar 11,63%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Surdana (2015) yang mengemukakan bahwa: terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 11,90%.

Mengacu pada pemaparan di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS. Semakin bagus ketiga faktor yang dimiliki oleh

seorang pegawai, maka tentunya semakin bagus pula kinerja pegawai tersebut. Namun seberapa besar kontribusi kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai belum diketahui secara pasti. Maka dari itu penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pendidikan IPS memberikan bekal dan keterampilan secara berkelanjutan yang dapat diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja. Selain itu penelitian ini juga sangat penting dilakukan karena dengan diketahuinya faktor-faktor dari kehidupan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Undiksha maka pimpinan akan mudah mengambil kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan pimpinan pun dapat terinspirasi dengan menggunakan kajian pendidikan IPS dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang dilakukan pegawai maupun memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* karena variabel-variabel bebasnya tidak dikontrol secara langsung, tidak ada sebelumnya dan tidak dapat dimanipulasi. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan korelasional.

Populasi dari penelitian adalah seluruh staf pegawai di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah 213 orang. Berdasarkan tabel Morgan, apabila populasi berjumlah 213 orang, maka sampel yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 140 orang. Pengambilan responden menggunakan teknik *random sampling* dengan cara melakukan undian dari populasi yang ada, sehingga dipilihlah 140 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai. Sebelum kuesioner pada penelitian ini digunakan, terlebih dahulu kuesioner diuji *judges*. Setelah dinyatakan valid oleh *judges*, kuesioner selanjutnya diujicobakan ke lapangan. Selanjutnya hasil ujicoba ke lapangan dianalisis validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian. Berdasarkan analisis validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Rangkuman Uji Validitas Butir dan Reliabilitas Kuesioner

No	Instrumen	Validitas		Reliabilitas	
		Valid	Gugur	Koefisien	Keterangan
1	Kepemimpinan Berlandaskan THK	41	2	0,96	Sangat Tinggi
2	Motivasi Kerja	34	1	0,93	Sangat Tinggi
3	Etos Kerja	35	0	0,94	Sangat Tinggi
4	Kinerja Pegawai	30	0	0,90	Sangat Tinggi

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan tahap analisis data. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan yakni: 1) tahap deskripsi data, 2) tahap pengujian persyaratan analisis, 3) tahap pengujian hipotesis. Untuk pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Sedangkan untuk pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Kriteria keputusannya adalah dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka garis regresi tidak signifikan, sebaliknya jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka garis regresi dinyatakan signifikan. Seluruh kegiatan analisis data pada penelitian ini berbantuan Microsoft Excel dan program SPSS 17.0 *for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan tri hita karena sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi sederhana. Pengujian signifikan dan linieritas hubungan antara Kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana (X1) dengan Kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja pegawai atas Kepemimpinan Berlandaskan Tri Hita Karana

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	4399,786	1	4399,786	44,817	3,92	Signifikan
Residual	13547,757	138	98,172			
Total	17947,543	139				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa $\hat{y} = 15,258 + 0,584X_1$ dengan Freg = 44,817 dengan kontribusi sebesar 24,5% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis korelasi antara Kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana (X1) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh rhitung = 0,495. Ini berarti rhitung = 0,495 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (rtabel = 0,159). Dengan demikian hipotesis nol (H0) yang menyatakan "tidak terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan tri hita karena sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (Ha) yang diajukan yaitu "terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan tri hita karena sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha" diterima.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi sederhana. Pengujian signifikan dan linieritas hubungan antara Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Motivasi Kerja

Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	5989,343	1	5989,343	69,118	3,92	Signifikan
Residual	11958,200	138	86,654			
Total	17947,543	139				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{y} = 17,660 + 0,712X_2$ dengan Freg = 69,118 dengan kontribusi sebesar 33,4% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis korelasi antara Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) diperoleh rhitung = 0,578. Ini berarti rhitung = 0,578 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (rtabel = 0,159). Dengan demikian hipotesis nol (H0) yang menyatakan "tidak terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (Ha) yang diajukan yaitu

“terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha” diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi sederhana. Pengujian signifikan dan linieritas hubungan antara Etos kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y), seperti tampak pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Pegawai atas Etos Kerja

Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	6780,406	1	6780,406	83,790	3,92	Signifikan
Residual	11167,137	138	80,921			
Total	17947,543	139				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

RJK = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{y} = 14,174 + 0,892X_3$ dengan Freg = 83,790 dengan kontribusi sebesar 37,8% adalah signifikan dan linier. Hal itu dikarenakan Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis korelasi antara Etos kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,615$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,615$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,159$). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha” diterima.

Untuk menguji hipotesis keempat ini dilakukan dengan teknik regresi ganda hasil pengujian signifikansi persamaan regresi ganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Regression	8855,986	3	2951,995	44,159	2,68	Signifikan
Residual	9091,557	136	66,850			
Total	17947,543	139				

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{y} = 55,245 + 0,215.X_1 + 0,329.X_2 + 0,588.X_3$ dengan Freg = 44,159 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan kontribusi (R square x 100) sebesar 49,30%. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha” diterima.

Untuk mengetahui rangkuman analisis regresi dan regresi ganda variabel terikat terhadap variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Rangkuman Analisis Regresi dan Regresi Ganda Variabel Terikat Terhadap Variabel Bebas

Variabel	Persamaan garis regresi	r_{xy}	r_{parsial}	r_y	F hit	R_y	SE (%)	Ket
X1 – Y	$\hat{y} = 15,258 + 0,584X1$	0,495	0,205	-	-	-	9,02	Sig
X2 – Y	$\hat{y} = 17,660 + 0,712X2$	0,578	0,275	-	-	-	15,41	Sig
X3 – Y	$\hat{y} = 14,174 + 0,892X3$	0,615	0,435	-	-	-	24,87	Sig
X1X2X3X4 – Y	$\hat{y} = 55,245 + 0,215.X1 + 0,329.X2 + 0,588.X3$	-	-	0,702	44,159	0,493	-	Sig

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha dengan F hitung sebesar 44,817 dan kontribusi sebesar 24,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asricita (2015) dengan judul Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling Pada SMA Se Kabupaten Tabanan. Hasil analisis ditemukan: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 18,4%, sumbangan relatif sebesar 70%, dan sumbangan efektif sebesar 36,08%, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling, sebesar 49,5%, sumbangan relatif sebesar 86%, dan sumbangan efektif 44,39%, (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 34,8%, sumbangan relatif sebesar 23%, dan sumbangan efektif sebesar 11,63% (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan, dengan kontribusi sebesar 51,4%, sumbangan relatif sebesar 179% dan sumbangan efektif sebesar 92,10%. Dari paparan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor kecenderungan kinerja perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan.

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga maupun organisasi. Baik buruknya lembaga/organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara kepemimpinan atasannya. Dalam ajaran agama Hindu dinyatakan bahwa “seorang pemimpin harus menjadi penguasa yang teguh dan mantap. Seorang pemimpin yang menjalankan kejujuran, tidak pernah menderita. Pemimpin mencintai sesama umat manusia. Pemimpin adalah tempat kediaman keberanian dan kebijaksanaan. Pemimpin seharusnya seorang pemenang (unggul) (Atmaja, 2020:384).

Dalam kehidupan orang Bali, salah satu pedoman hidup yang dipegang teguh secara turun temurun adalah falsafah *Tri Hita Karana*. *Tri Hita Karana* bersalah dari kata *tri* (tiga), *hita* (bahagia), dan *karana* (penyebab). Dengan demikian, secara keseluruhan *Tri Hita Karana* berarti tiga penyebab kebahagiaan (*three causes of goodness*) (Adnyana, dkk, 2020: 16).

Tri Hita Karana merupakan suatu kearifan lokal masyarakat Bali yang bersifat holistic. Atmaja (dalam Adnyana, dkk, 2020: 24) menyatakan bahwa citra lingkungan holistic pada masyarakat Bali terkristalisasi pada falsafah *Tri Hita Karana*. Falsafah ini tidak hanya sebagai hasil pengabstraksian yang bersifat empirik atas hubungan manusia dengan lingkungan

yang terinspirasi dari nilai-nilai spiritual tetapi juga menyiratkan kesadaran manusia terhadap keberadaannya yang sangat tergantung pada Tuhan, sesama, dan alam semesta.

Seorang pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya akan mampu memimpin dengan harmoni sehingga hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjadi harmonisasi. Hal itu dikarenakan pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tidak akan mementingkan dirinya sendiri dalam bekerja, tetapi mengedepankan rasa kebersamaan antar warga di tempat bekerjanya. Selain itu, pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya selalu sabar, tenang dan penuh tanggung jawab dengan segala kewajiban yang dimilikinya. Perilaku kepemimpinan seperti ini pasti akan menjadi panutan bagi pegawai, sehingga pegawai pasti merasa segan dan malu apabila tidak menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, pimpinan yang memiliki perilaku yang baik akan menginspirasi pegawai untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Partiniasih (2015) yang berjudul Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Pembelajaran, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa: 1) terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,264 dan sumbangan efektifnya sebesar 10,89%, 2) terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,305 dan sumbangan efektifnya sebesar 8,80%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,472 dan sumbangan efektifnya sebesar 35,98%, 4) secara bersama sama, terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi pembelajaran, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,746 dan hubungannya sebesar 55,7% terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng.

Menurut Mangkunegara (2005:61) "motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Sedangkan Amstrong (1994:68) mengatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu". Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Motivasi kerja merupakan kemauan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugas yang harus dilaksanakan. Kemauan itu dikaitkan dalam upaya seseorang bagaimana meningkatkan kerja. Seseorang yang termotivasi adalah orang yang berupaya meningkatkan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi juga dikaitkan dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang ada pada diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka prestasi kerja mereka akan semakin baik. Motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi perilaku dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan tidak hanya untuk kepentingan dirinya, akan dapat melakukan tugas dengan tepat, sesuai dengan profesinya sebagai pegawai. Sehingga diprediksi motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Undiksha.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha dengan F hitung sebesar 83,790 dan kontribusi sebesar 37,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suardana (2015) dengan judul Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan. Hasil analisis ditemukan: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi = $3,632 + 0,961X_1$ dengan Freg = 23,644 ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif sebesar 10,30%, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi: = $42,481 + 0,577X_2$ dengan Freg = 21,662 ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif sebesar 11,90%, (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan etos kerja terhadap

kinerja guru melalui persamaan garis regresi = $18,715 + 0,816 X_3$ dengan Freg = 66,552 ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif sebesar 40,90%, dan (4) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi = $13,854 + 0,317X_1 + 0,234X_2 + 0,594X_3$ dengan Freg = 28,487 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 63,10%. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan.

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang pegawai. Pegawai harus memiliki etos kerja yang baik supaya pelayanan yang diberikan menjadi optimal, sehingga akan menjaga nama baik dari suatu instansi. Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 44,159 dan kontribusi sebesar 49,30%.

Pendidikan IPS merupakan pendidikan yang didapatkan oleh seseorang dari tingkat sekolah dasar sampai jenjang perguruan tinggi. Konsep-konsep dalam pendidikan IPS memberikan bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam berkehidupan sosial di segala aspek kehidupan. Namun, banyak anggapan bahwa pendidikan IPS hanya berguna dalam dunia sekolah saja. Padahal hakekatnya pendidikan IPS merupakan pendidikan sepanjang hayat yang dapat diamalkan sepanjang kehidupan yang dimiliki seseorang. Salah satu pengamalan konsep pendidikan IPS dapat dilakukan di dunia kerja.

Undiksha merupakan salah satu instansi badan layanan umum yang ada di Bali utara. Kegiatan pelayanan kepada civitas Undiksha maupun masyarakat tentunya sangat intens dilakukan. Dan dalam pemberian pelayanan tersebut hendaknya dapat dilakukan dengan baik. Pegawai sebagai ujung tombak pelayanan tentunya harus memiliki konsep dan karakter yang mampu memberikan pelayanan prima kepada pengguna layanan. Untuk memberikan pelayanan yang prima dapat dilakukan dengan mengamalkan konsep pendidikan IPS.

Dalam konsep pendidikan IPS diajarkan cara berinteraksi sosial dan konsep diri yang patut dilakukan/dimiliki, sehingga menimbulkan interaksi yang harmonis dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Beberapa konsep pendidikan IPS yang dapat diimplementasikan pada dunia kerja yakni: kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja dan etos kerja.

Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja dan etos kerja merupakan bagian dari pendidikan IPS yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan seseorang khususnya dalam dunia kerja. Ketiga aspek ini, tentunya sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja dan etos kerja yang dimiliki

atau yang terlaksana di tempat kerja, tentunya semakin baik pula kinerja pegawai di tempat kerja tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 44,817 dan kontribusi sebesar 24,5%. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 69,118 dan kontribusi sebesar 33,4%. Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 83,790 dan kontribusi sebesar 37,8%. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha, dengan F hitung sebesar 44,159 dan kontribusi sebesar 49,30%.

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut. Pegawai disarankan untuk selalu bekerja dengan sepenuh hati, sehingga pelayanan prima dapat diwujudkan bagi pengguna layanan. Selain itu dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu seluruh pegawai diharapkan untuk selalu meningkatkan motivasi dan etos kerja yang mereka miliki. Pimpinan disarankan untuk selalu memberikan contoh serta mampu mengayomi bawahannya dengan mengimplementasikan *Tri Hita Karana* sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya. Peneliti lain disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menjadikannya sebagai rujukan atau referensi dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, Putu Budi, dkk. 2020. *Buku Ajar Tri Hita Karana*. Depok: Rajawali Pers.
- Anaroga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- Asricita, Ni Made. 2015. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, Iklim Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bimbingan Konseling Pada SMA Se Kabupaten Tabanan. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Program Studi Administrasi Pendidikan Volume 6, No 1*.
- Atmaja, Nengah Bawa. 2020. *Wacana Postgenerik terhadap Tri Hita Karana pada Masyarakat Bali*. Depok: Rajawali Pers.
- Barkhowa, Mokhammad Khukaim, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma Vol. 5 No. 1*.
- Dodi, dkk. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen. Volume 2, No 1. pp 98 – 107..*
- Hasibuan, Melayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati dkk. 2008. *Pengembangan Pendidikan IPS SD*. Jakarta: Direktorat. Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Madjid, N. 2000. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Pavamadina.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT RefikaAditama.

- Ningrat, Sayu Putri. 2020. Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Undiksha Volume 11 Nomor 1*.
- Oktavia, Ni Luh Nyoman Princes. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Undiksha Volume 10 Nomor 2*.
- Partiniasih, Nyoman. 2015. Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Pembelajaran, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sd Negeri di Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng. *E-Jurnal Pascasarjana Undiksha Volume 6 Nomor 1*.
- Ridwan, Asep Eri. 2014. Pendidikanips Dalam Membentuksdm Beradab. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Volume 23, No. 1, Edisi Juni 2014*.
- Sapriya, dkk. 2008. *Pendidikan IPS*. Bandung: Laboratorium PKN Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sari, ririn nur indah dan Hady Sity Hadijah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214*.
- Sekolah, Supervisi Pembelajaran, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sd Negeri di Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng. *E-Jurnal Pascasarjana Undiksha Volume 6 Nomor 1*.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Suardana, Putu. 2015. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Pemimpin, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 6, No 1*.
- Suardana, Putu. 2015. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Pemimpin, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 6, No 1*.
- Wenno. 2017. Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. *International Journal Education Studies Volume 10 Nomor 1*.
- Wiana, Ketut. 2007. *Tri Hita Karana Menurut Konsep Agama Hindu*. Surabaya: Paramita.
- Windia, Wayan dan Komala Dewi. 2011. *Analisis Bisnis Berlandaskan Tri Hita Karana*. Udayana University Press. Denpasar.
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country. *Journal of Managerial Psychology, Volume 15, Number 1*.