

PENERAPAN *STRATEGIC HUMAN RESOURCE PRACTICE* BERBASIS *TRI KAYA PARISUDHA* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LPD KABUPATEN BULELENG

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi¹, Luh Kartika Ningsih², Ni Made Rianita³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

chayudiprastiwi@gmail.com, luhkartikaningsih@gmail.com, rianita20514@gmail.com

ABSTRAK

Strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia diperlukan untuk keselarasan antar karyawan dalam konteks lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Meningkatkan Kinerja Karyawan penting dilakukan untuk menunjang operasional pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng. Persaingan yang semakin ketat menuntut LPD tidak hanya harus unggul dalam persaingan tetapi perlu mempertahankan serta meningkatkan apa yang menjadi keunggulan dari LPD itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha*, *Affective Commitment*, *Reward Management* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bersifat eksplanasi dengan bentuk kausalitas antar variabel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 responden yang dipilih berdasarkan metode *Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM* dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. Kedua, *Affective Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. Ketiga, *Reward Management* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *Strategic Human Resource Practice* berbasis *Tri Kaya Parisudha* dapat diaplikasikan di LPD Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng.

Kata Kunci : *Strategic Human Resource Practice*, *Tri Kaya Parisudha*, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi.

Penelitian sebelumnya mengkaji tentang hubungan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Murty,dkk:2012). Dengan hasil penelitian Kompensasi dan Komitmen berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini disebutkan bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengkaji lebih dalam dengan menambahkan variabel *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha*. Sentuhan nilai-nilai kearifan lokal dapat memberikan bekal berupa *mind on skills* dan *heart on skills* yang sangat diperlukan dalam memecahkan permasalahan-permasalahan organisasi. Kompleksnya permasalahan dalam organisasi mengajarkan seorang karyawan untuk lebih memahami falsafah-falsafah kehidupan.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang menjalankan fungsi keuangan Desa Pakraman untuk mengelola potensi keuangan desa. LPD tidak hanya harus unggul dalam persaingan tetapi juga perlu mempertahankan dan juga meningkatkan apa yang menjadi keunggulan dari LPD itu sendiri. Khususnya di Kabupaten Buleleng, jika dibandingkan anatara LPD dengan Bank, dari berbagai aspek bisa dipastikan bank lebih unggul dari pada LPD. Dari segi bangunan

bank memiliki tampilan yang menarik dengan tata ruang yang baik untuk setiap karyawannya tetapi untuk LPD bisa dikatakan masih seadanya. Dari segi pendidikan karyawan bank masih mengungguli LPD dimana LPD masih menerima karyawan berpendidikan serendah-rendahnya setara tamatan SMA (Perarem LPD, 2014) dan bank kebanyakan menerima tenaga-tenaga profesional yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi seperti ahli madya ataupun strata 1. Dari segi teknologi LPD jauh berada dibawah bank karena bank sudah berbasis Teknologi Informasi. Dari data yang tercatat pada bulelengkab.go.id dinyatakan bahwa dari jumlah LPD 169 unit terdapat 25 LPD mengalami kemacetan, 105 LPD dalam kondisi sehat, 25 LPD masuk dalam kategori cukup sehat, 6 LPD dalam kondisi kurang sehat dan 7 LPD dalam kategori tidak sehat. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa tata kelola dalam LPD kurang profesional, kinerja karyawan LPD hendaknya perlu ditingkatkan demi terwujudnya visi dan misi LPD yaitu membangun ekonomi desa *pakraman*.

Berdasarkan fenomena diatas maka permasalahan yang akan dikaji akan dijabarkan sebagai berikut : 1). Apakah *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng ? 2). Apakah *Affective Commitment* dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng ? 3). Apakah *Reward Management* dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng ?

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian yang akan dijabarkan sebagai berikut : 1). Untuk mengetahui peran *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* dalam mendorong peningkatan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. 2). Untuk mengetahui peran *Affective Commitment* dalam mendorong peningkatan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. 3). Untuk mengetahui peran *Reward Management* dalam mendorong peningkatan Kinerja Pegawai LPD di Kabupaten Buleleng.

1.1 *Strategic Human Resource Practice*

Menurut Armstrong (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan sifat strategik pengelolaan SDM dan kebutuhan untuk mengintegrasikan strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis. Karena itu, MSDM melihat faktor manusia sebagai faktor utama dan berharga milik organisasi yakni orang-orang yang bekerja dalam organisasi baik secara individual maupun kolektif. SDM yang memberikan kontribusi serta menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan.

1.1.1 *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha*

Menurut pandangan Hindu (Sunetra:2007) terdapat empat jenis kemampuan yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, terlebih lagi bagi sumber daya manusia yang berada pada *Top Management* dalam suatu organisasi, kemampuan tersebut adalah :

- a. Kemampuan berpikir (*Manacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menuangkan berbagai ide dan gagasan ke dalam bentuk rencana-rencana dan program-program serta kebijakan organisasi dalam proses manajemen. Proses manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak dan mengarahkan sumber daya manusia (*actuating*) dan mengendalikan (*controlling*).
- b. Kemampuan berkomunikasi (*Wacika*) merupakan kemampuan manusia untuk menumbuhkembangkan kerjasama yang harmonis (*corporation and harmony*) antara sesama manusia, baik internal maupun eksternal organisasi, yang ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi.
- c. Kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik (*Kayika*) merupakan kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi antara lain produksi, pemasaran, keuangan dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai peralatan organisasi.
- d. Kemampuan keimanan dan taqwa (*Sradha dan rasa Bhakti*) kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan kemampuan manusia untuk

mengendalikan diri dan rela berkorban, baik dalam berpikir, berkomunikasi maupun berlaksana secara fisik agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan organisasi seperti pikiran negatif, menghalalkan segala cara, serakah, pelanggaran hak-hak asasi dan sejenisnya.

1.1.2 Affective Commitment

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Sukanto:2013). Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Komitmen afektif muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

1.1.3 Reward Management

Menurut Marwansyah (2014), tujuan yang mungkin paling penting dalam setiap sistem pembayaran adalah keadilan. Keadilan dapat dinilai dengan :

1. Internal Equity (keadilan internal) artinya jika dipandang dari nilai relatif setiap jabatan terhadap sebuah organisasi, apakah tingkat pembayarannya adil ?
2. External Equity (keadilan eksternal) artinya apakah gaji yang dibayarkan oleh sebuah organisasi adil jika dibandingkan dengan gaji yang dibayarkan organisasi sejenis ?
3. Individual Equity (keadilan individu) artinya apakah imbalan yang diterima oleh seseorang adil jika dibandingkan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama atau sejenis ?

1.2 Kinerja Karyawan

Faktor yang menjadi penyebab kinerja tidak optimal perlu diperhatikan agar dapat dengan mudah diketahui sehingga dapat dicari solusi

untuk meningkatkan kinerja personal dalam suatu organisasi. Menurut Rivai dan Basri (Hasibuan:2010) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Indikator dari kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Supervisi yang diperlukan, Kehadiran, Konservasi.

1.3 Hubungan antara *Strategic Human Resource Practice* dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan jika dilakukan dengan benar dapat memberi penghargaan kepada orang-orang melalui sebuah pengakuan, penyediaan kesempatan untuk sebuah pencapaian, ruang lingkup untuk pengembangan keterampilan dan panduan mengenai jalur karir. Penghargaan non finansial dapat mendorong keterlibatan kerja dan organisasi sehingga akan dirasakan lama/jangka panjang dan lebih kuat dibandingkan dengan penghargaan finansial seperti gaji terkait dengan kinerja (Armstrong:2014). Pada penelitian Brown tahun 2011 oleh Institute for Employment Studies menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan sikap, konsistensi dan kualitas pendekatan di seluruh organisasi besar, kompleksitas dokumen dan nilai output. Apabila Kinerja dilakukan dengan baik, efektivitasnya terutama bergantung pada komitmen dan kemampuan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanasi dengan bentuk kausalitas antar variabel. Pada penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas antara *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha*, *Affective Commitment*, *Reward Management* dan Kinerja Karyawan LPD di kabupaten Buleleng. Pengembangan model dalam penelitian ini berusaha memprediksi hubungan kausalitas antar variabel. Lokasi penelitian ini pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD), dengan pemilihan cakupan wilayah adalah LPD se-Kabupaten Buleleng. Kabupaten Buleleng terdiri dari

sembilan kecamatan yaitu, kecamatan Banjar, Sukasada, Sawan, Kubutambahan, Tejakula, Seririt, Busungbiu, Gerogak, dan Buleleng. LPD yang dipilih sebagai populasi yaitu dengan kriteria sehat, yaitu sebanyak 105 LPD. Pemilihan LPD dengan kategori sehat sebagai populasi, dengan pertimbangan bahwa LPD kategori ini telah menunjukkan kinerja yang positif. Sampel pada penelitian ini adalah 51 responden yang dihitung dengan rumus slovin dengan metode *Stratified Random Sampling*. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan LPD dari 51 LPD yang terpilih.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dari 51 kuesioner yang disebar, semua kuesioner telah kembali dan diisi dengan lengkap. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS) Visual version1.04bl*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat empat konstruk yang terdiri dari tiga variabel eksogen yaitu pertama, *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* yang diukur dengan empat indikator yaitu SE1, SE2, SE3 dan SE4. Kedua, *Affective Commitment* yang diukur dengan lima indikator yaitu AC1, AC2, AC3, AC4 dan AC5. Ketiga, *Reward Management* yang diukur dengan tiga indikator yaitu RM1, RM2 dan RM3. Yang menjadi variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diukur dengan lima indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4 dan KK5.

3.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbachs Alpha* diatas 0,60 (Ghozali, 2008). Pada tabel 1 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* untuk seluruh variabel.

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbachs Alpha* diatas 0,60. Nilai terendah *Composite Reliability* berada pada konstruk

Reward Management dengan nilai 0.895 dan *Cronbachs Alpha* berada pada konstruk *Reward Management* dengan nilai 0.823. Bisa disimpulkan bahwa konstruk pada penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 1 NILAI *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *CRONBACHS ALPHA*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Affective Commitment</i>	0.929	0.946
Kinerja Karyawan	0.946	0.959
<i>Reward Management</i>	0.823	0.895
<i>Skill Employment</i> berbasis <i>Tri Kaya Parisudha</i>	0.913	0.939

Sumber : Data Diolah

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk penelitian ini, peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)*. konstruk yang baik dipersyaratkan nilai *AVE* harus diatas 0,50. Hasil pengujian *AVE* ada pada tabel 2.

Tabel 2 NILAI *AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Affective Commitment</i>	0.778
Kinerja Karyawan	0.824
<i>Reward Management</i>	0.74
<i>Skill Employment</i> berbasis <i>Tri Kaya Parisudha</i>	0.795

Sumber : Data Diolah

Tabel 2 membeikan nilai *AVE* di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah *AVE* adalah sebesar 0,74 pada konstruk *Reward Management (RM)*,

jadi dapat disimpulkan konstruk pada penelitian ini adalah valid.

3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2009). Tabel 3 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3.3 NILAI R-SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.942	0.939

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari Kinerja Karyawan sebesar 0,942 besarnya angka *R-Square* 0,942 sama dengan 94,2% dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha*, *Affective Commitment* dan *Reward Management*.

3.3 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4 RESULT FOR INNER WEIGHT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Affective Commitment -> Kinerja Karyawan	0.312	0.317	0.106	2.944	0.003
Reward Management -> Kinerja Karyawan	0.168	0.163	0.114	1.473	0.141
Skill Employment berbasis Tri Kaya Parisudha -> Kinerja	0.513	0.513	0.151	3.392	0.001

Sumber : Data Diolah

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,513 dengan nilai t sebesar 3,392. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 1 diterima. Semakin tinggi *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai dapat ditentukan oleh

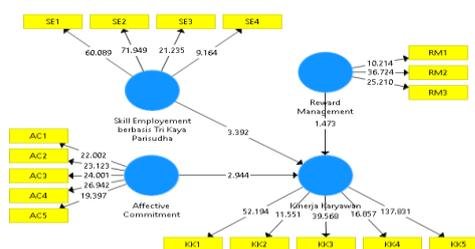
Kemampuan sumber daya manusia di LPD Kabupaten Buleleng. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan berpikir (*manacika*), kemampuan berkomunikasi (*wacika*) kemampuan melaksanakan tanggung jawab secara fisik (*kayika*) dan kemampuan iman dan taqwa (*sradha dan bhakti*). Keempat kemampuan esensial tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan LPD Kabupaten Buleleng agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Sesuai dengan nilai *loading factor* dapat dijelaskan bahwa karyawan mampu meningkatkan Kinerjanya dengan kemampuan komunikasi yang baik (*wacika*). Peningkatan kualitas rasa dalam

berkomunikasi dapat meningkatkan mutu karyawan dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan berbagai pihak yang terkait dengan LPD. Apabila karyawan mampu menghindari ketersinggungan dan salah pengertian berarti karyawan memiliki kemampuan untuk membina hubungan kerjasama yang harmonis. Dalam operasional di LPD komunikasi antar karyawan sangat diperlukan untuk berbagai ide, gagasan dan juga sebagai pemecah suatu masalah. Segala informasi yang didapat dari nasabah ataupun pimpinan dapat diterima dengan baik apabila komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel *Affective Commitment* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,312 dengan nilai t sebesar 2.944. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa *Affective Commitment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 2 diterima. Semakin tinggi *Affective Commitment* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sesuai dengan nilai *loading factor* dapat dijelaskan bahwa Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan merasa mencintai LPD sehingga karyawan tersebut tetap bertahan bekerja di LPD atas dasar rasa cinta. Mengerjakan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada keterpaksaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Energi positif dari rasa cinta dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Kabupaten Buleleng.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel *Reward Management* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0.168 dengan nilai t sebesar 1,473. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa *Reward Management* memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 ditolak. Sesuai dengan nilai *loading factor* dapat dijelaskan bahwa *External Equity* memiliki nilai tertinggi dibanding indikator yang lainnya. *Reward Management* berpengaruh positif tidak signifikan dikarenakan setiap LPD memiliki

kebijakan *reward* yang berbeda-beda. *External Equity* dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila gaji yang diterima sama antara LPD satu dengan yang lainnya.



Gambar 1 Nilai Bootstrapping

4. SIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. *Skill Employment* berbasis *Tri Kaya Parisudha* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Kedua, *Affective Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. *Affective Commitment* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. Ketiga, *Reward Management* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. *Strategic Human Resource Practice* berbasis *Tri Kaya Parisudha* dapat diaplikasikan di LPD Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan Kinerja Karyawan LPD di Kabupaten Buleleng.

4.2. Saran

Model dalam penelitian ini cukup sederhana sehingga perlu adanya pengembangan model yang melibatkan variabel-variabel lainnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan LPD Kabupaten Buleleng. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang umum. Oleh karena itu perlu ada kajian lebih lanjut untuk menggali hal tersebut.

5. DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael (2014). *Human Resource Management Practice*. USA : British Library Cataloguing.

- Brown, D. 2011. *Performance Management-can it ever work?*. CIPD : London.
- Devi, Eva KD (2009). Tesis : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Mattesson (2008). *Organizational Behavior and Management*. New York : McGraw-Hill.
- Marwansyah (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Murty, Windy Aprillia., Hudiwinarsih, Gunasti (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No 2, pages 215-228. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97>
- Newstorm, John, W (2011). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- <https://core.ac.uk/download/pdf/11716985.pdf>
- Ghozali, Imam (2008) . *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi Kedua*. Yogyakarta : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Perarem LPD Bali (2014). *Majelis Utama Desa Pakraman*. Bali.
- Prastiwi, Ni LP Eka Yudi (2016). Tesis : Keunggulan Bersaing Berkelanjutan, *Strategic Human Resource Practice, Knowledge Management dan Corporate Social Responsibility*. Undiknas University
- Sukamto, Harwin (2014). Analisa Pengaruh Komitmen afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya. Universitas Kresten Petra, Surabaya. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajem-en-perhotelan/article/view/2239>
- Sunetra, I Made (2007). *Manajemen Spiritual dalam Bisnis*. Pustaka Bali

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, dkk. Penerapan *Strategic Human Resource Practice* Berbasis *Tri Kaya Parisudha*
Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan LPD Kabupaten Buleleng