

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRI RATNA DIESEL INDONESIA DI GRESIK**

**Oleh :
Eka Fitri Sarsanti**

Jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik. Faktor-faktor tersebut adalah pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja. Pelaksanaan loyalitas kerja yang tepat akan menimbulkan kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik. kinerja karyawan timbul dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja. Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 87 orang responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel Slovin. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.270 + 0.186 X1 + 0.169 X2 + 0.146 X3 + 0.297 X4$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pendidikan 0.186, variabel pelatihan 0.169, variabel pengembangan sumber daya manusia 0.146, variabel loyalitas kerja 0.297, dan variabel kinerja karyawan 4.270. Hasil uji t variabel pendidikan sebesar $2.586 \geq 1,989$ (t hitung \geq t tabel), variabel pelatihan sebesar $2.965 \geq 1,989$ (t hitung \geq t tabel), variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar $3,020 \geq 1,989$ (t hitung \geq t tabel) dan variabel loyalitas kerja sebesar $5.532 \geq 1,989$ (t hitung \geq t tabel) artinya bahwa keempat variabel independen yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $27.734 \geq 2,48$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel loyalitas kerja. Dan Nilai R^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,5 %. sedangkan sisanya 42,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the factors affecting the performance of employees at PT. Tri Ratna Diesel Indonesia in Gresik. These factors are education, training, human resource development, employment and loyalty. Implementation of loyalty will lead to the proper work performance of employees at PT. Tri Ratna Diesel Indonesia in Gresik. raised employee performance is influenced by education, training, human resource development, employment and loyalty. Education, training, human resource development, labor and loyalty to employees performance showed positive and significant correlation.

In this study, data were collected through questionnaires to 87 respondents drawn using sampling techniques Slovin. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis were processed with SPSS V.16.0 for windows. Resulting in regression equation as follows:

$$Y = 4.270 + 0.186 X1 + 0.169 X2 + 0.146 X3 + 0.297 X4$$

The results of the analysis concluded that the regression coefficients of education variable is 0.186, training variables is 0.169, human resource development variables is 0.146, employment loyalty variables is 0.297 and employee performance variables is 4.270. T-test education variable of $2.586 \geq 1,989$ (t-count \geq t-table), training variable of $2.965 \geq 1,989$ (t-count \geq t-table), variable human resource development of $3,020 \geq 1,989$ (t-count \geq t-table) and variable loyalty employment for $5.532 \geq 1,989$ (t-count \geq t-table) means that four independent variables studied, partially significant effect on employee performance. Then through the F test found that the variable of education, training, human resource development, and loyalty work together significant effect on the performance of employees with calculated F value of $27.734 \geq 2.48$ (F count \geq F tables). In this study the variables the dominant influence on employee performance is variable job loyalty. And R^2 value of 0.575 indicates that the contribution of education, training, human resource development, labor and loyalty in influencing the performance of employees amounted to 57.5%. while the remaining 42.5% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *Education, training, human resource development, employee loyalty and job performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan berkualitas adalah Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.
2. Untuk menganalisis apakah pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.
3. Untuk menganalisis variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas kerja, variabel manakah diantaranya yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pendidikan

Pendidikan berasal dari bahasa Yunani "*paedagogike*". Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari kata "*pais*" yang berarti "anak" dan kata "*ago*" yang berarti "aku membimbing". Jadi *paedagogike* berarti aku membimbing anak. Orang yang pekerjaan membimbing anak dengan maksud membawanya ke tempat belajar, dalam bahasa Yunani disebut "*paedagogos*". Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh.

Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa "*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*". Yang artinya Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Rachmawati seperti dikutip oleh Yakub (2012:15) mengemukakan bahwa "pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen".

Menurut Silalahi seperti dikutip oleh Yakub (2012:16) mengemukakan bahwa "pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan".

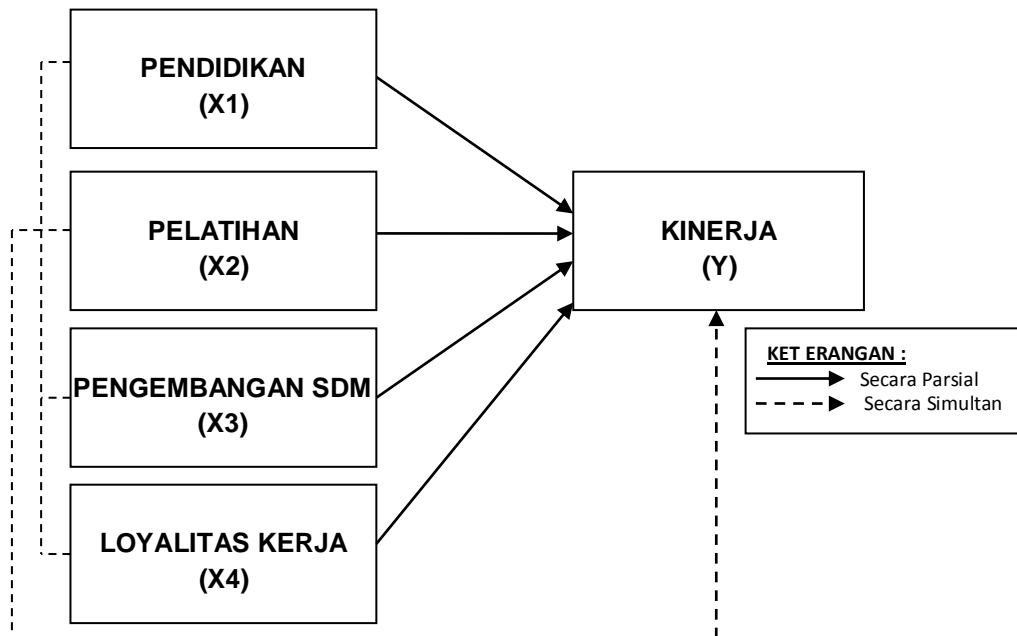
Loyalitas Kerja

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan (2011:58), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini



Gambar 1 : Kerangka Konseptual
Sumber : Kerangka Konseptual, Diolah 2017

Hipotesis

Menurut Dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehubungan dengan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik
2. Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.
3. Loyalitas kerja paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dimulai dengan teori-teori dan hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (primer dan sekunder) populasi dan sampel serta melakukan analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Populasi yang diambil adalah karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik pada bagian produksi yang berjumlah 110 orang. Populasi yang ditetapkan oleh penulis adalah sebanyak 110 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 110 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Banyak Sampel

N = Banyak Populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan presisi 5%

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah

Diketahui : N = 110

e = 5%

maka :

$$n = \frac{110}{1 + 110(0.05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0.0025)}$$

$$n = \frac{110}{1.275}$$

n = 86,27 dibulatkan menjadi n = 87 responden

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 Responden. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan *Random Sampling*, artinya semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang selanjutnya dijadikan sebagai responden.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 87 responden dari sebagian karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 87 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi jenis kelamin, penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner yang menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki mendapat prosentase sebesar 63,3 % dan sebesar perempuan 36,7 %.

Deskripsi usia responden penelitian ini yang memiliki prosentase rentang umur tertinggi yaitu terdapat pada antara rentang 22-28 tahun sebesar 39,1% yang artinya sebagian besar responden berumur 22-28 tahun

Deskripsi berdasarkan tingkat pendapatan Responden menunjukkan bahwa dari 87 orang responden pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia rata-rata mempunyai pendapatan dalam satu bulan adalah Rp. 2.810.000 s/d Rp. 3.000.000,- yaitu sebanyak 43 orang atau 49,4 %. Jumlah terbanyak kedua adalah yang berpendapatan >Rp.3.500.000,- sebanyak 18 orang atau 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sebagian besar responden yang bekerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia dalam satu bulan mempunyai pendapatan Rp. 2.810.000 s/d Rp. 3.000.000,-.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, loyalitas kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 0,2109 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada Uji Reabilitas variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, loyalitas kerja dan kinerja karyawan, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($87 - 4 = 83$). Maka diperoleh t tabel sebesar 1,989.

Hasil dari uji T pada variable pendidikan (X1), nilai t hitung sebesar 2,586. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2,586 \geq 1,989$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,011 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

Hasil dari uji T pada variable pelatihan (X2), nilai T -hitung sebesar 2.965. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2,965 \geq 1,989$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,004 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

Hasil dari uji T pada variable pengembangan sumber daya manusia (X3), nilai T -hitung sebesar 3.020. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($3,020 \geq 1,989$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,003 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya variabel pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

Hasil dari uji T pada variable loyalitas kerja. Karena nilai T-hitung sebesar 5.532. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5.532 \geq 1.989$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.000 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

Karena semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni “Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik” dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 27,734 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,48. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia” dapat diterima.

Berdasarkan data statistik Pada uji variabel dominan menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel loyalitas kerja (X4) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.424. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni variabel loyalitas kerja paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik” dapat diterima.
2. Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik” dapat diterima.
3. Diantara variabel Pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia di Gresik. paling dominan adalah

loyalitas kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seleksi latar belakang pendidikan karyawan perlu dilakukan, sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
2. Perlu adanya pendidikan atau *training* yang diberikan perusahaan agar dapat memudahkan pekerjaan karyawan.
3. Ilmu yang karyawan dapat setelah pelatihan, bisa membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan metode-metode yang sudah diajarkan dapat dipertahankan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan pendidikan, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus T. S., I Wayan .B., dan Ni Nyoman .Y. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Daryanto. 2012. *Model pembelajaran inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung:Alfabeta.
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Niveen El Saghier, Laila Wahba, dan Rasha Abdel Aziz. 2015. *The effect of human resources management practices on employees' loyalty*. (vol 2/issue 4/april 2015/ISSN 2349-0381).

- Noe, R, Hollenbeck, J., Gerhart B., Wright, P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Richard L, Daft. 2011. *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers:Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, dan Priansa, Donni juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.