

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDONESIA BIKE WORKS DI GRESIK**

**Oleh
Tri Seno Anjanarko
Universitas Sunan Giri Surabaya**

ABSTRACT

The research variable in this study is the dependent variable, namely employee performance. The independent variables are education, training, employee loyalty. The population in this study were all staff of PT. Indonesia Bike Works in Gresik with a total of 45 employees. Sampling in this study used a saturated sample because the total population was 45 staff (less than 100). The data collection of this research was obtained directly from primary data, namely the distribution of questionnaires to respondents, and secondary data obtained indirectly in the form of document data from PT. Indonesia Bike Works in Gresik. The analysis technique in this study using multiple regression analysis is used to determine the extent of the influence of the independent variable on the dependent variable. Hypothesis testing uses the F test to determine the effect of the independent variables together on the dependent variable. The t-test was used to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. Based on the results of the analysis that has been done, it can be concluded that there is a joint effect of the independent variables (education, training and employee loyalty) on the dependent variable of employee performance. Partially, the independent variables in the form of education, training, and employee loyalty have a significant effect on employee performance. The training variable has a dominant effect on the performance of the employees of PT. Indonesia Bike Works in Gresik.

Keywords: education, training, and employee loyalty, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekat merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab, kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi saja. Tetapi merupakan sumber daya manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting bagi perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan dengan baik. Apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi bila tidak, maka untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan akan mengalami hambatan. Untuk itu perlu diambil langkah-langkah yang tepat agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan ada bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa ada dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi baik bagi diri maupun bagi organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai semangat kerja yang tinggi, karena jika kinerja karyawan bagus maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat disamping itu maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Menurut Bangun, (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan". Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan". Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka tujuan perusahaan akan susah atau sulit tercapai..

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan. Perbedaan pendidikan juga mempengaruhi motivasi karyawan di suatu perusahaan. Pendidikan dalam dunia kerja sangatlah penting karena bisa menjadi suatu acuan perusahaan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan atas kemampuan yang telah dimiliki karyawan tersebut. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia.

Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak asasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 "Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan, dan ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat".

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, kegiatan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan di pahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya karyawan akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya. Menurut Ardana (2012: 137), mengatakan bahwa “bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu”. Menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dimensi loyalitas karyawan antara lain dimensi taat pada peraturan, dimensi tanggung jawab pekerjaan, dimensi rasa memiliki, dimensi hubungan antar pribadi dan dimensi kesukaan terhadap pekerjaan.

PT. Indonesia Bike Works (IBW) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha *frame set* dan komponennya yang berlokasi di Jl. Raya Sumengko Km. 30 Wriginanom, Pasinan Lemah Putih – Gresik. Produk yang dihasilkan oleh PT. IBW 70% di ekspor dan 30% untuk memenuhi pangsa pasar lokal. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan staff PT. IBW karena disinilah peran sebagai atasan digunakan untuk mengarahkan para bawahan agar selalu meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah dibutuhkan dan dicari oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat kinerja yang tinggi, maka produktifitas perusahaan secara langsung meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk memenuhi pangsa pasar lokal maupun ekspor bisa tercapai dan selalu menerapkan menjadi *market leader*. Karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kepuasan pelanggan menjadi salah satu tolak ukur yang dinilai perusahaan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Bike Works di Gresik”.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan loyalitas karyawan (X_3)

Pengumpulan data penelitian ini diperoleh secara langsung dari data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada responden, dan data sekunder diperoleh secara tidak langsung berupa catata oleh pihak lain, literature, referensi data dari PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff PT. Indonesia Bike Works di Gresik yang berjumlah 45 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi 45 orang staff (lebih kecil dari 100).

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan alat bantu program statistik SPSS 20 (*Statistic Program for Social Scienced*). Uji Hipotesis menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,020	,089		,228	,821
Pendidikan (X_1)	,279	,070	,296	3,971	,000
1 Pelatihan (X_2)	,511	,083	,514	6,191	,000
Loyalitas Karyawan (X_3)	,190	,079	,200	2,406	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan dari hasil pengolahan data regresi linier berganda dapat diperoleh data sebagai berikut : $Y = 0,020 + 0,279X_1 + 0,511X_2 + 0,190X_3 + e$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) bertanda positif, menunjukkan apabila variabel bebas (pendidikan (X_1), pelatihan(X_2) dan loyalitas karyawan (X_3)) bernilai sama dengan nol atau konstan, maka varibel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,020.

2. Koefisien regresi (b_1) untuk pendidikan (X_1) sebesar 0,297. Nilai b_1 positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel pendidikan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) apabila variabel pendidikan (X_1) naik 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,297 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) untuk pelatihan (X_2) sebesar 0,511. Nilai b_2 positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel pelatihan (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) apabila variabel (X_2) naik 1 satuan maka variabel Y akan naik sebesar 0,511 satuan.
4. Koefisien regresi (b_3) loyalitas karyawan (X_3) sebesar 0,190. Nilai b_3 positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel loyalitas karyawan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) apabila variabel loyalitas karyawan (X_3) naik 1 satuan maka variabel Y akan naik sebesar 0,190 satuan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi yang diberikan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,971	,969	,14120

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 2.8 tersebut diatas diketahui R square (R^2) sebesar 0,971 yang menunjukkan kontribusi dari variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 97,1 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 97,1\% = 2,9\%$) adalah kontribusi faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indonesia Bike Works di Gresik. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,986 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki sebesar 98,6 dan dapat dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat (Tabel 3).

Tabel 3
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS 20 regresi linier berganda dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,660	3	9,220	462,437	,000 ^b
	Residual	,817	41	,020		
	Total	28,478	44			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , F_{hitung} sebesar 462,437 > F_{tabel} sebesar 2,833. Karena F_{hitung} terletak pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_1 maka pengujian hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga bahwa variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Bike Works di Gresik telah terbukti atau dapat diterima.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,020	,089		,228	,821
	Pendidikan	,279	,070	,296	3,971	,000
	Pelatihan	,511	,083	,514	6,191	,000
	Loyalitas Karyawan	,190	,079	,200	2,406	,021

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

1) Pendidikan (X_1)

Berdasarkan dari output pada tabel 5 diatas diketahui t_{hitung} untuk pendidikan adalah 3,971 dan t_{tabel} adalah 2,017. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,971 > t_{tabel} sebesar 2,017 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Pelatihan (X_2)

Berdasarkan dari output pada table 5 diatas diketahui t_{hitung} untuk pelatihan adalah 6,191 dan t_{tabel} adalah 2,017. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,191 > t_{tabel} sebesar 2,017 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3) Loyalitas Karyawan (X_3)

Berdasarkan dari output pada tabel 5 diatas diketahui t_{hitung} untuk loyalitas karyawan adalah 2,049 dan t_{tabel} adalah 2,017. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,049 > t_{tabel}$ sebesar 2,017 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian hipotesis ketiga ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara tiga variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Dasar acuan untuk menentukan variabel yang dominan yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} terbesar. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 pada tabel 4.10 hasil uji t (uji parsial) diatas diketahui bahwa variabel pendidikan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 3,971, variabel pelatihan (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 6,191 dan variabel loyalitas karyawan (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 2,406. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Dari hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketiga diduga bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia Bike Works di Gresik telah terbukti atau dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas (X) yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan loyalitas karyawan serta (Y) yang merupakan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif (searah) yang erat. Selain itu hubungan positif tersebut juga ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,971 atau 97,1% yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antar variabel. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai R -square 0,029 atau 2,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Untuk pengujian secara simultan diketahui hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 462, 437 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji t, menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel bebas pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) berpengaruh pada variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berikut ini akan dibahas satu persatu:

1. Pendidikan (X_1)

Secara parsial variabel pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,971 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dibawah angka alfa sebesar 0,05 atau 5%.

2. Pelatihan (X_2)

Secara parsial variable pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,191 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dibawah angka alfa sebesar 0,05 atau 5%.

3. Loyalitas Karyawan (X_3)

Secara parsial variable loyalitas karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,406 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 yang dibawah angka alfa sebesar 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar yaitu 3,971 jika dibandingkan dengan pelatihan (X_2) t_{hitung} sebesar 6,191 dan loyalitas karyawan (X_3) t_{hitung} sebesar 2,406. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indonesia Bike Works di Gresik

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang berupa pendidikan, pelatihan dan loyalitas karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Indonesia Bike Works di Gresik. Secara parsial bahwa variabel bebas yang berupa pendidikan, pelatihan, dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Bike Works di Gresik. Variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Bike Works di Gresik.

Saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Agar manajemen PT. Indonesia Bike Works dari pihak *Human Resources and Development (HRD)* mempunyai jadwal atau program pelatihan yang sudah di sosialisasikan ke seluruh karyawan.
2. Agar manajemen PT. Indonesia Bike Works memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih. Dengan pendidikan karyawan yang semakin tinggi diharapkan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Agar manajemen PT. Indonesia Bike Works dari pihak *Human Resources and Development (HRD)* juga memberikan motivasi karyawan agar bersemangat untuk loyal terhadap perusahaan dengan memberikan insentif (tunjangan).

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Jakarta: PT. Lakarsantri Bumi Prasasti.
- Darmawan, D. 2003. *Teori Pengambilan Keputusan*. Universitas Atmajaya, Yogyakarta
- Darmawan, D. 2003. Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-24.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kompetensi Lintas Budaya Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Governance, 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samalatan Kabupaten Bengkayang. Skripsi. Universitas Tanjungpura Kalimantan Barat.
- Gunawan, A., Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. 2012. *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hariani, M., D. Darmawan, & Yulianti Yuli. 2016. Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Untuk Mengembangkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 67-76.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, I Ketut Andy. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Skripsi. Universitas Udayana Bali.
- Hutomo, S., D. Akhmal, D. Darmawan & Yuliana. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Addar Press, Jakarta.
- Ihsan, Fuad. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. 2012. *Pengantar Psikologi*, Addar Press, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lembong, D., S. Hutomo & D. Darmawan. 2015. *Komunikasi Pendidikan*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.

- Mardikaningsih, R. 2013. Pengukuran Kinerja Dosen berdasarkan Penilaian Mahasiswa, *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 15-26.
- Mardikaningsih, R., A. Gunawan, D. Darmawan & A. Karina. 2015. *Manajemen, Teknologi, dan Bisnis*, Addar Press, Jakarta.
- Mardikaningsih, R. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Nisam, Muhammad. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE Surabaya. Sidoarjo: Universitas Sunan Giri Surabaya
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. 2004. Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Palembeta, T. & S. Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanti, S., T. Palambeta, D. Darmawan, S. Arifin. 2014. Hubungan Metode Pembelajaran dan Motivasi Belajar Siswa, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 37-46.
- Safitri, Rahmadana. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Skripsi. Universitas Mulawarman.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Saputra, Agus Tunggal. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sinambela, E.A., R. Mardikaningsih & D. Darmawan. 2014. *Inovasi Pendidikan dan Profesionalisme Guru*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Suhendi. 2010. *Manajemenen Sumber Daya Manusia (edisi kelima)*. Yogyakarta: PT. Sumber Kencana Wunggu.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sutarjo, M., D. Darmawan & Yuni Indah Sari. 2007. *Evaluasi Pendidikan*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Suwanto. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Sumber Pelangi Jaya Abadi.
- Yanti, Y., Yuliana, D. Darmawan & E. A. Sinambela. 2013. *Psikologi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Yanti, Y. & D. Darmawan. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar melalui Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(4), 269-286.