

**HUBUNGAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR MANADO****RELATIONSHIP OF TRAINING AND EDUCATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AIR MANADO**

Oleh :

<sup>1</sup>Viara Manoppo<sup>2</sup>Lotje Kawet<sup>3</sup>Rita Taroreh<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[Viara\\_Manoppo@yahoo.com](mailto:Viara_Manoppo@yahoo.com)<sup>2</sup>[lotje\\_kawet52@yahoo.com](mailto:lotje_kawet52@yahoo.com)<sup>3</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak** : Manajemen sumber daya manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan mengawasi kegiatan – kegiatan sumber daya manusia. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan kinerja mereka sebaik mungkin. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Dengan mengambil sampel 57 karyawan. Berdasarkan hasil *uji chi square* dan uji hipotesis. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yaitu variabel pelatihan dan pendidikan dengan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, artinya kedua variabel tersebut tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja para karyawan. dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas tidak memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel yang terikat dan inti masalah variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan. Pimpinan PT. Air Manado sebaiknya memperhatikan dan merancang kembali strategi untuk jenis pelatihan apa yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dan penempatan yang harus sesuai juga dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : pelatihan pendidikan terhadap kinerja karyawan

**Abstract** : Human resource management is the art of planning, organizing directs to oversee human resource activities. In maintaining and improving the productivity of a company, the role of human resource management is very important in terms of making the workforce willing and able to provide their performance as possible. The purpose of this study is to determine the relationship between training and education on employee performance at PT Air Manado. Taking a sample of 57 employees. Based on the result of chi square test and hypothesis test. This result shows that the research model that is variables of training and education with employee performance does not have relationship between one variable with other variable, meaning that the two variables do not have strong attachment to the performance of the employees. in this research also found that the independent variables have no contribution or a large role in explaining the dependent variable and the core problem of the dependent variable in this employee performance. Chairman of PT. Air Manado should pay attention and redesign strategies for what type of training is appropriate to the employee's needs and placements that should fit well with the level of education that employees have in order to improve employee performance.

**Keywords**: education training on employee performance

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan mengawasi kegiatan – kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam terbentuknya tujuan disebuah organisasi. Tetapi dalam hal ini, cukup sulit para manusia/individu memimpin dengan baik dalam suatu organisasi/perusahaan dalam era sekarang ini, para karyawan sangat diharapkan untuk mampu mengembangkan kemampuan cakap, terampil, ulet, serta efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Upaya untuk mewujudkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana organisasi, sangat di perlukan melalui dengan adanya kegiatan pelatihan dan juga dengan pendidikan yang dapat menambah kecakapan dan kemampuan dari para karyawan untuk permintaan jabatan serta diharapkan dalam kegiatan pelatihan dengan pendidikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang di tetapkan. Perusahaan PT. Air Manado adalah merupakan perusahaan swasta daerah yang merupakan produk kerja sama yang dimiliki oleh pemerintah daerah PT Air Manado yang dulunya bernama PDAM Manado yang dalam perkembangannya diubah menjadi PT Air, Karena kerjasama PT tersebut dengan perusahaan asing. PT Air Manado bekerja sama dengan perusahaan belanda.

Didalam satu perusahaan sering kali terjadi penurunan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. begitu pula pada PT. Air Manado. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi dikarenakan tidak ada pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan :

1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado.
2. Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat Hasibuan (2012: 2). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi dan masyarakat Mangkumanegara (2011: 2).

**Pengertian pelatihan**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif (kaswan,2013: 2). Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian– keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu (Kamil, 2012: 4). Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dillan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan pr aktif dari pada teori (Ardana, 2012: 91).

**Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013 : 1). Pendidikan adalah masalah yang terus-menerus dan proses hidup yang panjang. Pendidikan telah dikenal untuk menjadi alat yang ampuh untuk membentuk kehidupan manusia dan membuat hidup bermakna, bahwa pada usia dewasa. Hal ini cukup beralasan bahwa terdapat korelasi positif antara pendidikan dan kelangsungan hidup manusia

**Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Muhammad Sandy, 2015).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Muhammad Sandy, 2015 : 12)

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Didalam buku Sugiyono (2014:48) dikatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik non parametris. Penelitian menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang diambil secara random.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Air Manado sedangkan waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini dimulai pada februari hingga juli 2017.

**Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan melakukan studi literatur setelah melakukan studi literatur, maka yang dilakukan selanjutnya ialah identifikasi masalah. Bila telah melakukan identifikasi masalah maka bisa dapat merumuskan masalah dan yang terakhir ialah tujuan serta manfaat dalam melakukan penelitian. Selanjutnya yang dilakukan ialah mencari kajian teori dan kajian empiris, dari pengembangan kajian teori dan kajian empiris peneliti bisa mencari hipotesis dari penelitian ini.

Setelah melalui prosedur penelitian hingga pada tahap hipotesis, maka peneliti bisa segera melakukan penelitian (turun lapangan) dengan menjalankan kuesioner penelitian. Setelah peneliti menjalankan kuesioner, tahap berikutnya ialah peneliti melakukan pengumpulan data. Dalam tahap pengumpulan data ada 2 (dua) bentuk data yaitu data primer dan data sekunder. Bila peneliti telah sampai ditahap pengumpulan data maka, tahap selanjutnya ialah melakukan tahap analisis data. Bila tahap analisis data telah selesai, maka peneliti bisa melakukan tahap yang dimana analisis data memiliki hasil data dan pembahasan. Selanjutnya tahap terakhir adalah tahap penarikan kesimpulan untuk penelitian ini.

**Populasi dan Sampel****Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT Air Manado berjumlah 133 karyawan.

## Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014) sampel yang digunakan yaitu adalah keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dalam objek penelitian berjumlah 57 karyawan.

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu:

Data Primer

a. Sugiyono (2013: 137) mengatakan bahwa sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen–dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan (observasi) dan pembagian kuisioner (angket).

b. Data sekunder

Sugiyono (2013: 137) juga mengatakan data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

## Metode Analisis Data

### Uji Kualitas data

a. Uji Validitas kualitas data,

dilakukan dengan instrumen kinerja karyawan (Y) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

### Uji Chi Square

*Chi-Square* disebut juga dengan Kai Kuadrat. *Chi Square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. (Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji chi square dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah).

Uji chi-square merupakan uji non parametris yang paling banyak digunakan. Namun perlu diketahui syarat-syarat uji ini adalah: frekuensi responden atau sampel yang digunakan besar, sebab ada beberapa syarat di mana chi square dapat digunakan yaitu:

1. Tidak ada cell dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* ( $F_0$ ) sebesar 0 (Nol).
2. Apabila bentuk tabel kontingensi 2 X 2, maka tidak boleh ada 1 cell saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (“ $F_h$ ”) kurang dari 5.
3. Apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misak 2 x 3, maka jumlah cell dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%.

Rumus chi-square sebenarnya tidak hanya ada satu. Apabila tabel kontingensi bentuk 2 x 2, maka rumus yang digunakan adalah “koreksi yates”.

### Uji Crosstab

Uji kai kuadrat (dilambangkan dengan “ $\chi^2$ ” dari huruf Yunani “*Chi*” dilafalkan “Kai”) digunakan untuk menguji dua kelompok data baik variabel independen maupun dependennya berbentuk kategorik atau dapat juga dikatakan sebagai uji proporsi untuk dua peristiwa atau lebih, sehingga datanya bersifat diskrit.

Dasar uji kai kuadrat itu sendiri adalah membandingkan perbedaan frekuensi hasil observasi (O) dengan frekuensi yang diharapkan (E). Perbedaan tersebut meyakinkan jika harga dari Kai Kuadrat sama atau lebih besar dari suatu harga yang ditetapkan pada taraf signifikan tertentu (dari tabel  $\chi^2$ ).

Uji Kai Kuadrat dapat digunakan untuk menguji :

1. Uji  $\chi^2$  untuk ada tidaknya hubungan antara dua variabel (*Independency test*).
2. Uji  $\chi^2$  untuk homogenitas antar- sub kelompok (*Homogeneity test*).
3. Uji  $\chi^2$  untuk Bentuk Distribusi (*Goodness of Fit*)

Sebagai rumus dasar dari uji Kai Kuadrat adalah :

Keterangan :

O = frekuensi hasil observasi

E = frekuensi yang diharapkan.

Nilai E = (Jumlah sebaris x Jumlah Sekolom) / Jumlah data

df = (b-1) (k-1).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Realibitas

Tabel 1. Uji Validitas

Y1	40.5965	7.352	.683	.681	.732
Y2	40.7368	7.626	.534	.635	.750
Y3	40.8070	7.587	.507	.390	.752
Y4	40.6491	7.303	.623	.651	.737
Y5	40.7719	7.465	.599	.580	.741
Y6	40.7544	8.546	.549	.599	.799
Y7	40.6491	8.625	.471	.478	.792
Y8	40.6316	8.594	.585	.515	.790
Y9	40.8070	7.623	.493	.595	.754
Y10	40.8070	7.016	.589	.655	.739

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai corrected Item-Total Correlation semua nilainya >0,3 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai untuk setiap pernyataan dinyatakan valid. Dan dari data instrumen yang dijabarkan untuk mengukur kinerja karyawan adalah baik dan dapat digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan.

**Uji Realibilitas****Tabel 2. Realibilitas**

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.779	.780	10

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 2 menunjukkan jika dilihat dari nilai *cronbach alpha* adalah 0,779 yang berarti bahwa instrumen yang ada telah memenuhi uji reabilitas karena angka untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji crosstab****Tabel 3. Uji Crosstab Pelatihan dan Kinerja Karyawan**

			KINERJA		Total
			4	5	
Pelatihan	1	Count	13	29	42
		% within PELATIHAN	31.0%	69.0%	100.0%
		% within KINERJA	61.9%	80.6%	73.7%
		% of Total	22.8%	50.9%	73.7%
Pelatihan	2	Count	6	3	9
		% within PELATIHAN	66.7%	33.3%	100.0%
		% within KINERJA	28.6%	8.3%	15.8%
		% of Total	10.5%	5.3%	15.8%
Pelatihan	3	Count	2	2	4
		% within PELATIHAN	50.0%	50.0%	100.0%
		% within KINERJA	9.5%	5.6%	7.0%

	% of Total	3.5%	3.5%	7.0%
4	Count	0	2	2
	% within PELATIHAN	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA	.0%	5.6%	3.5%
	% of Total	.0%	3.5%	3.5%
Total	Count	21	36	57
	% within PELATIHAN	36.8%	63.2%	100.0%
	% within KINERJA	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	36.8%	63.2%	100.0%

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 3 menunjukkan nilai 1 count memiliki total sebesar 42 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pelatihan dan kinerja karyawan sebesar 73,7% untuk nilai 2 count memiliki total sebesar 9 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 15,8% nilai count 3 memiliki total sebesar 4 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 7,0% nilai count 4 memiliki total sebesar 2 dengan nilai tersebut dapat dilihat pelatihan dan kinerja karyawan sebesar 3,5%. Dari hasil data tersebut bisa dilihat nilai totalnya sebesar 100.0%.

**Tabel 4. Uji Crosstab Pendidikan dan Kinerja Karyawan**

		KINERJA		Total
		4	5	
PENDIDIKAN 1	Count	5	11	16
	% within PENDIDIKAN	31.2%	68.8%	100.0%
	% within KINERJA	23.8%	30.6%	28.1%
	% of Total	8.8%	19.3%	28.1%
2	Count	6	14	20
	% within PENDIDIKAN	30.0%	70.0%	100.0%
	% within KINERJA	28.6%	38.9%	35.1%
	% of Total	10.5%	24.6%	35.1%
3	Count	10	9	19

	% within PENDIDIKAN	52.6%	47.4%	100.0%
	% within KINERJA	47.6%	25.0%	33.3%
	% of Total	17.5%	15.8%	33.3%
4	Count	0	2	2
	% within PENDIDIKAN	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA	.0%	5.6%	3.5%
	% of Total	.0%	3.5%	3.5%
Total	Count	21	36	57
	% within PENDIDIKAN	36.8%	63.2%	100.0%
	% within KINERJA	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	36.8%	63.2%	100.0%

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 4 menunjukkan nilai 1 count memiliki total sebesar 16 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 28.1% untuk nilai 2 count memiliki total sebesar 20 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 35,1 % nilai count 3 memiliki total sebesar 19 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 33,3 % nilai count 4 memiliki total sebesar 2 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja karyawan sebesar 3,5%. Dari hasil data tersebut bisa dilihat nilai totalnya sebesar 100.0

### Uji Chi Square

**Tabel 5. Uji Chi Square Pelatihan dan Kinerja Karyawan**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.531 <sup>a</sup>	3	.137
Likelihood Ratio	6.050	3	.109
Linear-by-Linear Association	.292	1	.589
McNemar-Bowker Test	.	.	. <sup>b</sup>
N of Valid Cases	57		

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 5 menunjukkan pearson chi-square memiliki nilai asymp.Sig. sebesar 0.137 dengan df sebesar 3 .Untuk nilai likelihood ratio sebesar 0.109 nilai df sebesar 3 dan nilai linear by linear association sebesar 0.589 memiliki nilai df sebesar 1.

**Tabel 6. Uji Chi Square Pendidikan dan Kinerja Karyawan**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.820 <sup>a</sup>	3	.282
Likelihood Ratio	4.428	3	.219
Linear-by-Linear Association	.587	1	.443
McNemar-Bowker Test	.	.	. <sup>b</sup>
N of Valid Cases	57		

Sumber: Olahan Data SPSS 2017

Tabel 6 menunjukkan pearson chi-square memiliki nilai asymp. Sig. sebesar 0,282 dengan df sebesar 3. Untuk nilai likelihood ratio sebesar 0,219 nilai df sebesar 3 dan nilai linear by linear association sebesar 0,443 memiliki nilai df sebesar 1.

### Pembahasan

Hasil analisis *chi square* menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan antara satu dengan yang lain hal ini bisa dilihat dari angka Asymp. Sig. yaitu sebesar 0,137 > 0,05. Artinya dalam penelitian pelatihan tidak mempengaruhi apa – apa terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado . dengan demikian pelatihan yang diterapkan pada PT Air Manado perlu di tingkatkan dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan harus memiliki pendidikan yang baik. Dengan pendidikan yang baik dan matang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. dengan kematangan individu didukung dengan pendidikan yang baik yang dimiliki oleh seorang individu dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di kantor. Dengan hal itu maka kita bisa melihat keoptimalan suatu kegiatan pekerjaan dari individu tersebut.

Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan yang akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikannya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikannya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu terbuka untuk bisa berkarir lebih baik dalam dunia pekerjaan. oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan sehingga dapat membantu perusahaan dalam memajukan perusahaan untuk peningkatan kinerja perusahaan yang ada pada PT Air Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dengan kinerja karyawan juga tidak memiliki hubungan yang sama dengan melihat hasil nilai dari angka Asymp. Sig. sebesar 0,282 > 0,05 yang berarti bahwa pendidikan tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Air Manado.

---

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado
2. Pendidikan tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado.

Dengan hasil kesimpulan diatas bisa menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya pelatihan dan pendidikan tidak mempengaruhi kinerja seseorang karyawan pada PT Air Manado, tidak ada hubungan. Dengan demikian hal ini tidak masalah dalam hal melakukan pekerjaan yang banyak didalam kantor PT air Manado.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Pihak kantor PT Air Manado harus kembali melihat apakah dengan pelatihan yang diberikan sudah sesuai atau belum dengan kriteria / porsi yang dibutuhkan oleh para karyawan yang bekerja agar dapat disesuaikan dengan pelatihan yang diikuti.
2. Dalam penelitian ini yang hanya diteliti sebatas pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan faktor – faktor lain yang juga berhubungan terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, diharapkan dapat dilakukan di penelitian selanjutnya dalam menguji faktor – faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana I Komang , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Faisal, Muhammad. 2013. “*Pengertian Pendidikan dan Pembelajaran*”. Penerbit Usaha Karya, Surabaya
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara, Jakarta.
- Kamil, Mustofa. 2012 . *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. : Alfabeta, Bandung.
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Bandung
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.