
PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELISA MINAHASA MANADO*THE INFLUENCE OF EDUCATION, TRAINING DAN LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DELISA MNAHASA MANADO*

Oleh:
Maykel P. Dareho¹
Paulus Kindangen²
Christoffel Kojo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

michael_myname@yahoo.com¹

kindangen_p@yahoo.com²

christoffelkojo@gmail.com³

Abstrak: Peranan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas kerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. Pendidikan adalah proses dimana potensi, kemampuan, kapasitas manusia disempurnakan dengan kebiasaan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang timbul dengan sendirinya, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Objek dari penelitian ini adalah PT. Delisa Minahasa Manado dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang berjumlah 32 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado. Pendidikan, pelatihan dan loyalitas merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Delisa Minahasa Manado memperhatikan hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor tersebut demi kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : *pendidikan, pelatihan, loyalitas, kinerja karyawan*

Abstract: *The role of human resources is essential to achieving company goals. This is certainly not spared from various supporting factors in improving employee performance. This study aimed to determine the effect of education, training dan loyalty on employee performance at PT. Delisa Minahasa Manado. Education is a process whereby human potential, abilities, and capacities are perfected with good habits to achieve established goals. Training is a process of systematically changing the behavior of employees to achieve organizational goals. Loyalty is the loyalty of an employee to an organization that emergenes by itself, persists in the organization and does its best for the organization. The object of this study is PT. Delisa Minahasa Manado using primary data obtained through the questionnaire distributed to employees amounting to 32 respondents. The analytical method used was multiple regression. The test result show the variables of education, training and loyalty have significant influence both simultaneously and partially to employee performance at PT. Delisa Minahasa Manado. Education, training and loyalty are important factors in improving employee performance. The leader of PT. Delisa Minahasa Manado should pay attention to matters relating to these factors for the sake of progress of the company.*

Keywords : *education, training, loyalty, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

PT. Delisa Minahasa Manado merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Pada dasarnya setiap jasa perhotelan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah (*value added*) bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat hotel tersebut mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan nilai inilah yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal ini maka tentu saja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill. Keterampilan, kemampuan dan keahlian ini baik dibidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan motivasi yang baru untuk memajukan usaha yang dijalani. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Delisa Minahasa Manado adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama (karyawan senior) kurang dalam mengikuti pelatihan dan merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga dapat mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Ditambah dengan minimnya pendidikan serta kurangnya pengetahuan karyawan pada pekerjaan yang digelutinya karena tidak memiliki dasar atau latar belakang dari pekerjaan tersebut. Disisi loyalitas, karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi yang terjadi pada PT. Delisa Minahasa Manado saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hanya memiliki kinerja yang standard, tidak terlalu baik dan juga tidak terlalu buruk. Hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah menjadi karyawan tetap. Selain itu dengan masa kerja yang lama dapat disebutkan bahwa loyalitas mereka terhadap perusahaan sudah cukup baik. Namun yang menjadi perhatian adalah apakah karyawan dengan masa kerja yang cukup lama mau mengikuti pelatihan dan menerapkan sesuai standard operasional prosedur demi meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Sebagian besar karyawan menganggap bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan. Komposisi data karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1 Komposisi Data Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado

NO.	Karakteristik	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Pria	27	84%
		Wanita	5	16%
		Jumlah	32	100%
2.	Usia	20 – 30	17	54%
		31 - 40	12	37%
		> 41	3	9%
		Jumlah	32	100%
3.	Masa Kerja	1 – 5	13	41%
		6 – 10	10	31%
		11 – 15	2	6%
		>15	7	22%
		Jumlah	32	100%
4.	Tingkat Pendidikan	S1	3	9%
		D3	1	3%
		SMA/SMK	23	72%
		SLTP	5	16%
		Jumlah	32	100%

Sumber : Data kepegawaian PT. Delisa Minahasa Manado 2017

Dari pemaparan tersebut maka penelitian ini mencoba melakukan kajian terhadap faktor-faktor yaitu Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.
2. Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.
3. Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.
4. Loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160). Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Keandalan, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

Pendidikan

Pendidikan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan (Simamora, 2010 : 273). Maryoto dalam Widi Lestari (2009:113) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan yaitu : Dimensi pendidikan formal, Dimensi pendidikan Informal.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005:225). Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training* (Hasibuan, 2005:68).

Loyalitas

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya (Hasibuan, 2011 : 95). Vannecia, Eddy dan Roy (2013 : 3), timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh : Karakteristik pribadi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik desain perusahaan, Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

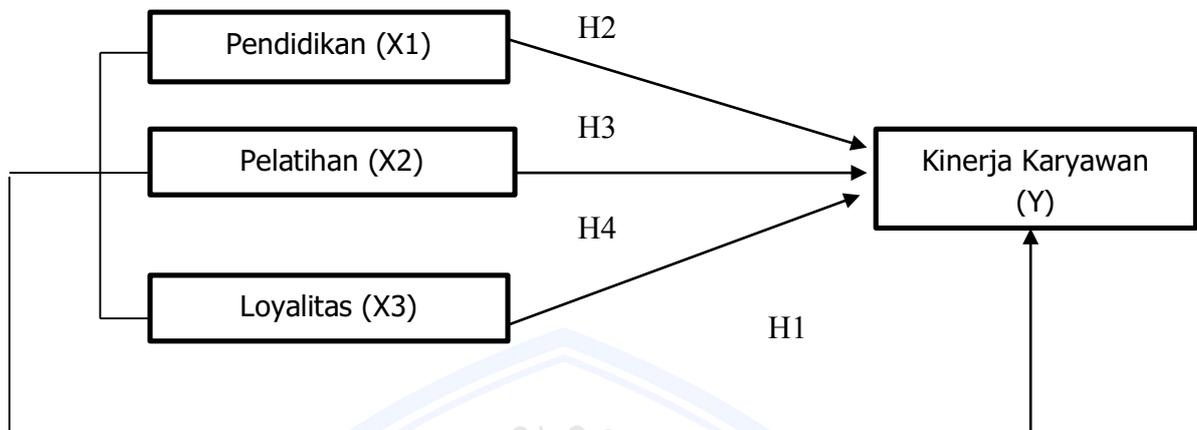
Penelitian Terdahulu

Verra Turere (2013), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada dibalai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu 70 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima. Jadi dianjurkan kepada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, demi meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan instansi.

Andrew M.C. Mamesah (2016), dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun semua fasilitas perusahaan sudah lengkap, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, semua kegiatan dan organisasi dalam perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis

menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber :Kajian Teori (2017)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H₁: Pendidikan, pelatihan dan loyalitas diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

H₂: Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

H₃: Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

H₄: Loyalitas diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Delisa Minahasa Manado. Waktu penelitian dilaksanakan sekitar 3 bulan mulai dari bulan juni – agustus 2017.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delisa Minahasa Manado yang berjumlah 32 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dimana seluruh populasi dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut pengambilan saampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan membagikan kuisioner secara langsung, observasi / pengamatan dan interview.

Metode Analisis

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012 : 445). Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Mustafa, 2009:45).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

- Uji Multikolinieritas
Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas.
- Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.
- Uji Heterokedastisitas
Uji ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji f dan Uji t

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:258). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (Priyatno 2011:258).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

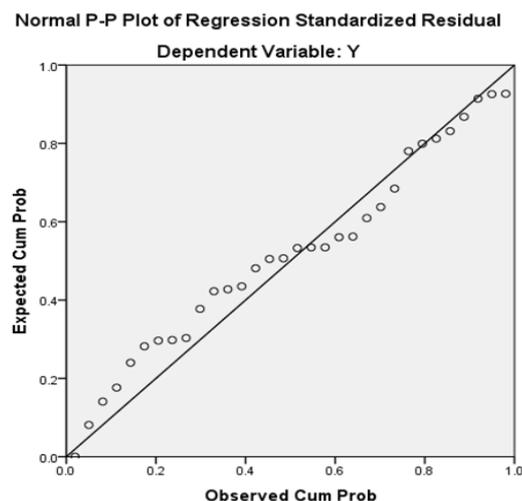
Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		R	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
Pendidikan (X ₁)	X _{1,1}	0,781	0,000	Valid	0,641	Reliabel
	X _{1,2}	0,645	0,000	Valid		
	X _{1,3}	0,681	0,000	Valid		
	X _{1,4}	0,487	0,005	Valid		
	X _{1,5}	0,596	0,000	Valid		
Pelatihan (X ₂)	X _{2,1}	0,654	0,000	Valid		
	X _{2,2}	0,605	0,000	Valid		
	X _{2,3}	0,522	0,002	Valid		

	X _{2,4}	0,632	0,000	Valid	0,637	Reliabel
	X _{2,5}	0,760	0,000	Valid		
Loyalitas (X ₃)	X _{3,1}	0,766	0,000	Valid		
	X _{3,2}	0,645	0,000	Valid		
	X _{3,3}	0,717	0,000	Valid	0,688	Reliabel
	X _{3,4}	0,668	0,000	Valid		
	X _{3,5}	0,531	0,002	Valid		
Kinerja (Y)	Y ₁	0,768	0,000	Valid		
	Y ₂	0,597	0,000	Valid		
	Y ₃	0,401	0,023	Valid	0,601	Reliabel
	Y ₄	0,401	0,023	Valid		
	Y ₅	0,826	0,000	Valid		

Sumber :Hasil Olahan Data 2017

Tabel. 2 Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata-rata tiap item pertanyaan yaitu $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan di katakan valid. Sedangkan untuk uji Reliabilitas rata-rata setiap item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach yaitu $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa pada Grafik Normal P-Plot terlihat titik-titik penyebaran disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

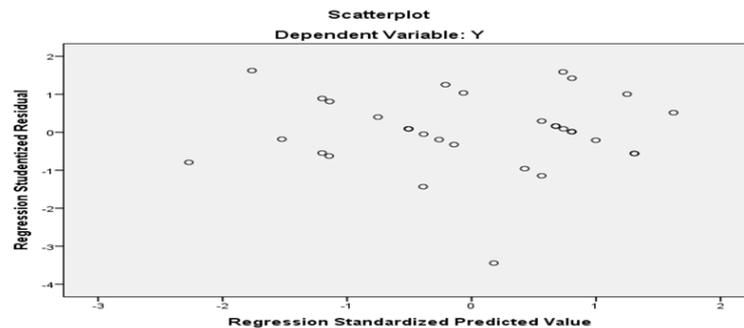
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		

X1	.830	1.205
X2	.880	1.137
X3	.752	1.329

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Maka dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Gambar 3 menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik nol. Jadi dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	B	T	Sig.
(Constant)	7.548	2.332		3.236	.003
X1	.199	.090	.303	2.221	.035
X2	.202	.087	.309	2.332	.027
X3	.253	.091	.401	2.797	.009

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Dari tabel 4 di atas dapat ditulis persamaan regresi :

$$Y = 7.548 + 0,199 (0) + 0,202 (0) + 0,253 (0)$$

$$Y = 7.548 + 0 + 0 + 0$$

$$Y = 7.548$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7.548 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan loyalitas (X_3) semuanya bernilai nol (0), maka kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado bernilai 7.548.
2. Variabel pendidikan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,199 artinya variabel X_1 berpengaruh positif. Jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_1 menurun maka Y juga akan menurun.

- Variabel pelatihan (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,202 artinya variabel X_2 berpengaruh positif. Jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_2 menurun maka Y juga akan menurun.
- Variabel loyalitas (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,253 artinya variabel X_3 berpengaruh positif. Jika variabel X_3 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_3 menurun maka Y juga akan menurun.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.954	3	6.651	12.201	.000 ^b
	Residual	15.265	28	.545		
	Total	35.219	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Nilai \square_{hitung} sebesar 12.201 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan loyalitas (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} pendidikan = 2.221, pelatihan = 2.332 dan loyalitas = 2.797.

- Variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai \square_{hitung} sebesar 2.221. nilai \square_{hitung} perlu dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($t \alpha$) pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa \square_{hitung} (2.221) > t_{tabel} (2.045) dengan tingkat signifikan pada variabel pendidikan (X_1) yaitu 0,035 di bawah 0.05 %. Maka dapat disimpulkan variabel pendidikan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai \square_{hitung} sebesar 2.332 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.045. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa \square_{hitung} (2.332) > t_{tabel} (2.045) dengan tingkat signifikan sebesar 0,027 di bawah 0.05 %. Dapat disimpulkan variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel loyalitas (X_3) memiliki nilai \square_{hitung} sebesar 2.797 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.045. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa \square_{hitung} (2.797) > t_{tabel} (2.045) dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 di bawah 0.05 %. Dapat disimpulkan variabel loyalitas (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dibandingkan dengan penelitian pada PT. Delisa Minahasa Manado dimana pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian dilakukan pada objek yang berbeda, namun secara umum adanya kesamaan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang baik dan bermanfaat untuk perusahaan. Hal ini diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Delisa Minahasa Manado. Karena dengan terlaksananya dan tercapainya 3 variabel tersebut dalam suatu

perusahaan maka akan terjadi peningkatan kinerja sehingga perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang unggul dengan akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu pendidikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Dari hasil penelitian terhadap karyawan PT. Delisa Minahasa Manado data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan adalah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada PT. Delisa Minahasa Manado yang paling banyak yaitu SMA/SMK, sedangkan sisanya SLTP, S1 dan D3. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa indikator pendidikan yang mendominasi adalah pendidikan menengah. Terbukti akurat bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang dibandingkan antara penelitian pada PT. Delisa Minahasa Manado dan penelitian sebelumnya yang sama-sama memperoleh hasil signifikan pada variabel pendidikan terhadap kinerja. Dalam hal ini pimpinan / manajemen PT. Delisa Minahasa Manado perlu mengkaji kembali standard rekrut karyawan agar dapat meningkatkan karyawan dengan jenjang pendidikan tinggi untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus ahli dibidangnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Dari hasil penelitian terhadap karyawan PT. Delisa Minahasa Manado data primer yang diperoleh yaitu pengumpulan kuisioner ditemukan indikator pelatihan yang dominan adalah sasaran dan peserta pelatihan. Dan sumber data yaitu melalui pengamatan langsung dan interview kepada beberapa karyawan PT. Delisa Minahasa Manado diperoleh hasil bahwa metode pelatihan yang diterapkan adalah *On the job training* atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata, dibawah bimbingan dan supervisor dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih. Namun ada beberapa indikator pelatihan yang selama ini dijalankan oleh PT. Delisa Minahasa Manado masih kurang berfungsi dengan baik. Hal ini disebabkan fungsi-fungsi pelatihan yang seharusnya diterapkan dan dijalankan perusahaan tidak diimplementasikan sesuai dengan prosedur. Perbandingan antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT. Delisa Minahasa Manado dan penelitian sebelumnya sama-sama memperoleh hasil positif dan signifikan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_4) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu loyalitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.

Dari hasil penelitian terhadap karyawan PT. Delisa Minahasa Manado data primer yang diperoleh yaitu pengumpulan kuisioner ditemukan indikator loyalitas yang dominan yaitu ketaatan dan pengabdian. Dan dari pengamatan dan wawancara terhadap karyawan PT. Delisa Minahasa Manado bahwa loyalitas karyawan yang dilihat dari ketaatan dan pengabdian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih bertahan dan mengabdikan pada PT. Delisa Minahasa Manado dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan. Dengan tetap mempertahankan karyawan yang loyalitas secara otomatis perusahaan tidak terlalu disulitkan dengan penyesuaian dengan karyawan baru maupun calon karyawan. Perbandingan antara teori yang menyatakan pengaruh loyalitas terhadap kinerja dan penelitian pada PT. Delisa Minahasa Manado adalah sama – sama berpengaruh signifikan. Dan perbandingan antara penelitian sebelumnya dan penelitian pada PT. Delisa Minahasa Manado secara umum adalah sama – sama berpengaruh, namun pada objek yang berbeda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.
4. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado

Saran

Bagi Manajemen PT. Delisa Minahasa Manado agar lebih memperhatikan penempatan kerja dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang ada pada karyawan demi kelancaran tugas dan tanggung jawab yang diembankan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih efektif. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan dalam bentuk materi, arahan dan praktek lapangan demi peningkatan kinerja dan pengetahuan karyawan. Serta manajemen juga dapat melakukan pendekatan dan memperhatikan karyawannya agar terjalin interaksi yang baik dalam lingkungan kerja dalam mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Andrew M.C. Mamesah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 September. Hal.600 – 611. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869> Diakses tanggal 7 Agustus 2017.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Mustafa, Zainal EQ. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta..
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, Nelwan, Olivia S., dan Lengkong, Victor PK (2012). "Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries." *Journal of Economics, Business, and Accountancy* 15.1, 59-70. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/60>
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Verra Nitta Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*.Vol.1 No.3 Juni. Hal. 10-19. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/1368/1079> Diakses tanggal 7 Agustus 2017.