

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LOYALITAS KARYAWAN DIVISI
SALES & MARKETING PT. REPUBLIKA MEDIA
MANDIRI, JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE EDUCATION LEVEL AND DIVISION EMPLOYEE LOYALTY
SALES & MARKETING PT. REPUBLIC OF MEDIA
MANDIRI, JAKARTA SELATAN***

Dimas Putra Yuriko¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

dimasputrayuriko@student.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atas pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta seberapa banyak hasil tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi (Sudaryo et al, 2018:205). Kinerja karyawan yang dilaksanakan tidak efektif disebabkan oleh faktor yang salah satunya perbedaan Tingkat pendidikan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan divisi sales & marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Objek yang diteliti adalah karyawan divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Analisis data ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel Tingkat Pendidikan, Loyalitas Karyawan dan variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan divisi Sales & Marketing, Jakarta Selatan.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is a work achieved by a person for the work and tasks assigned to him and how much these results contribute to the organization (Sudaryo et al, 2018: 205). Employee performance that is implemented is not effective due to factors, one of which is the difference in the level of employee education and employee loyalty to the company. The purpose of this study was to determine the influence of the level of education and employee loyalty on the performance of employees of the sales & marketing division of PT. Republika Media Mandiri, South Jakarta.

The research method used by the researcher is quantitative with descriptive and causal research types. The object under study is the employees of the Sales & Marketing division of PT. Republika Media Mandiri, South Jakarta. Data collection was obtained by distributing questionnaires to 35 respondents. The sampling technique used is a saturated sample. Analysis of this data using Multiple Linear Regression Analysis.

The conclusion of this study is based on descriptive analysis of the variables of Education Level,

Employee Loyalty and Employee Performance variables as a whole are in the very good category. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between Education Level



and Employee Loyalty on Employee Performance in the Sales & Marketing Division, South Jakarta

Keywords: education level, employee loyalty and employee performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Didalam sebuah perusahaan, kesuksesan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu, agar perusahaan memiliki sumber daya yang kompetitif, memiliki pengetahuan yang luas, perilaku dan sikap yang baik, serta memiliki kinerja yang berkualitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Sopiah dan Sangaji, (2018:353) kinerja adalah seluruh kegiatan yang mencakup hasil kerja masing-masing individu dan kelompok yang terdapat di dalam perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.. Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam satu periode tertentu yang biasanya selama satu tahun.

Demikian juga halnya di lingkungan PT. Republika Media Mandiri, manajemen sumber daya manusia dipilih sebagai salah satu fokus penataan dan pembinaan sehingga merupakan salah satu unsur penting pendukung keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang dipilih untuk pengelolaan intensif. Lebih jauh lagi, di divisi Sales & Marketing.. Adapun data kinerja karyawan pada tahun 2018, 2019, 2020 yang diperoleh dari divisi sales & marketing PT Republika Media Mandiri adalah sebagai berikut

TABEL 1.1
NILAI KINERJA KARYAWAN (DIVISI SALES & MARKETING PT REPUBLIKA MEDIA MANDIRI, JAKARTA SELATAN) TAHUN 2018, 2019, 2020

Kategori	2018		2019		2020	
	∑	%	∑	%	∑	%
Sangat Baik	0	-	0	-	1	3%
Baik	12	38,7%	13	41,9%	19	57,5%
Cukup Baik	18	58%	17	54,8%	13	39,3%
Kurang Baik	1	3,2%	2	6,4%	2	6%
TOTAL	31	100%	31	100%	33	100%

Sumber: Olahan Data Penulis, 2020

Dalam tabel di atas disebutkan bahwa pada tahun 2017 97% karyawan lebih mendominasi penilaian kinerja P2, sedangkan jumlah persentase kinerja karyawan pada P3 lebih sedikit yaitu 3%. Namun, pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja, karena justru karyawan mendominasi presentase kinerja di P3 sebanyak 92% dan jumlah karyawan di kategori P2 hanya

sebanyak 8%. Kondisi ini masih berlanjut di tahun 2019, dimana kriteria kinerja karyawan pada P3 dinilai yang paling mendominasi sebesar 96% dan untuk kriteria P2 kembali mengalami



penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 3%. Malah, di tahun 2019 ada karyawan yang mendapatkan kriteria P4 yaitu 1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai masih tidak maksimal untuk mencapai target kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu dari tingkatan pendidikan para karyawan. Menurut Handoko (2012: 126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Dalam upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi. Demikian juga halnya pada divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri mempunyai karyawan yang memiliki latar belakang tingkatan pendidikan yang beragam. Di bawah ini merupakan data tingkat pendidikan karyawan divisi sales & marketing di PT Republika Media Mandiri :

TABEL 1.2
DATA TINGKAT PENDIDIKAN (DIVISI SALES & MARKETING PT REPUBLIKA MEDIA MANDIRI, JAKARTA SELATAN)

Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan		
	SMA	Diploma	Sarjana
35 orang	5 orang	9 orang	21 orang

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa 14,3% karyawan adalah lulusan SMA, 25,7% lulusan Diploma, 60% lulusan Sarjana. Hal ini menunjukkan porsi dimana lulusan Sarjana dengan presentase tertinggi yaitu 60%. Dan dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri tidak mempunyai karyawan yang tingkat pendidikannya di atas sarjana. Serta tidak bisa dipungkiri bahwa pada disaat era seperti ini setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang tingkat pendidikannya di atas sarjana, karena dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka hasil kerja karyawan akan semakin baik.

Selain tingkat pendidikan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Saydam Gouzali (2014:417) loyalitas merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap kondisi yang ada dalam perusahaan baik mengarah pada kemajuan perusahaan maupun yang mengarah pada kecenderungan yang merugikan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan sebuah kesetiaan dan sebuah tindakan nyata karyawan dengan sangat nyaman dengan terus menerus tanpa memikirkan hal yang menurutnya kurang bermanfaat diluar tugas dan kewajiban pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Loyalitas karyawan bersumber dari bagaimana budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dan juga terdapat dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk ketaatan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi yang baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dimiliki agar apa yang telah direncanakan oleh perusahaan

dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan bersama.



Masa kerja karyawan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri rata-rata memiliki masa kerja yang lama, akan tetapi masih banyak ditemukan kehadiran karyawan yang masih kurang di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa masih ditemukan kurangnya loyalitas karyawan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri. Loyalitas yang kurang juga dapat ditunjukkan dari daftar hadir karyawan berikut :

TABEL 1.3
DAFTAR HADIR (DIVISI SALES & MARKETING PT REPUBLIKA MEDIA MANDIRI,
JAKARTA SELATAN) TAHUN 2020

Σ KARYAWA N	BULAN	KEHADIRAN SEPENUHNYA	TIDAK HADIR		% KEHADIRAN
			SAH	TIDAK SAH	
35	Januari	805	40	30	91,3%
35	Februari	700	25	35	91,4%
35	Maret	770	45	35	89,6%
35	April	770	40	45	88,9%
35	Mei	700	35	25	91,4%
35	Juni	385	24	20	88,5%
35	Juli	770	37	43	89,6%
35	Agustus	735	32	38	90,4%
35	September	665	35	25	90,9%
35	Oktober	805	42	43	89,4%
35	November	700	38	37	89,2%
35	Desember	630	48	23	88,7%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

Dari data diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran yang terjadi masih tidak stabil karena masih adanya karyawan yang tidak hadir, dan juga tingkat kehadiran karyawan nya cenderung menurun tiap bulannya. Memang pada bulan Mei daftar kehadiran karyawan divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri mengalami kenaikan, tetapi mengalami penurunan kehadiran pada bulan berikutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan manager serta pengamatan peneliti pada saat melakukan magang di divisi tersebut menunjukkan tingkat kehadiran karyawan kurang optimal dan masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau tanpa keterangan yang semakin meningkat setiap bulannya, serta masih juga ditemukan adanya karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu pada saat datang ke kantor. Dari Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa kurangnya loyalitas karyawan pada divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri karena tingkat kehadiran yang hampir selalu menurun di tiap bulannya

Mengacu pada uraian masalah di atas, berikut pertanyaan penelitian yang penulis ajukan.

- a. Bagaimana latar belakang tingkat pendidikan karyawan di divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan ?
- b. Bagaimana tingkat loyalitas karyawan di divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan ?

- c. Bagaimana kinerja karyawan di divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan?



- d. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial di divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan ?
- e. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Tingkat Pendidikan

Menurut Handoko (2012: 126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya..

2.2 Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam Gouzali (2014:417) loyalitas merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap kondisi yang ada dalam perusahaan baik mengarah pada kemajuan perusahaan maupun yang mengarah pada kecenderungan yang merugikan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sebuah kesetiaan dan sebuah tindakan nyata karyawan dengan sangat nyaman dengan terus menerus tanpa memikirkan hal yang menurutnya kurang bermanfaat diluar tugas dan kewajiban pekerjaan dalam sebuah perusahaan

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan atau hipotesis dalam penelitian ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan”**.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 35 responden. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel Tingkat Pendidikan berada dalam kategori sangat tinggi. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel motivasi memperoleh presentase sebesar 77,1%.

4.2 Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel Loyalitas Karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kepuasan kerja memperoleh presentase sebesar 85,7%.

4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kinerja karyawan memperoleh presentase sebesar 86,4%.

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

TABEL 4.1
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44067378
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.209
	Negative	-.164
Test Statistic		.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

TABEL 4.2
UJI MULTIKOLINEARITAS

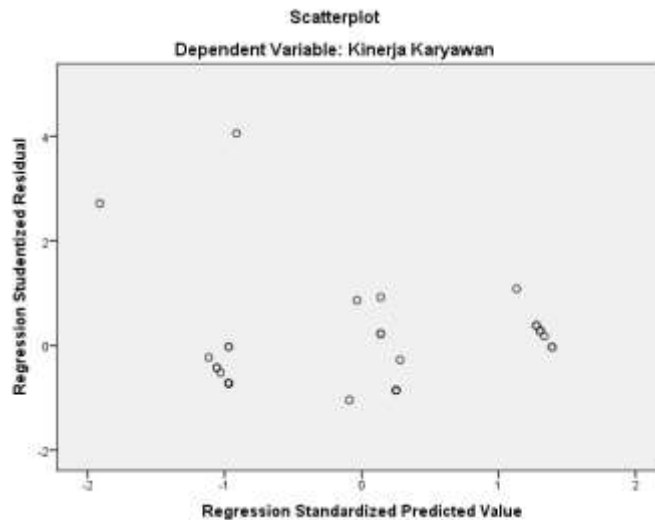
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.030	2.147		1.878	.070		
Tingkat Pendidikan	.146	.129	.065	1.136	.264	.704	1.420
Loyalitas Karyawan	.867	.054	.925	16.102	.000	.704	1.420

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS, 2021

Dari hasil tabel 4.2 pengujian diatas, diketahui bahwa nilai VIF $1,420 < 5$ dan nilai Tolerance $0,704 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil yang menunjukkan tidak dijumpainya gejala multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS, 2021

Pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas..

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.3
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.030	2.147		1.878	.070
	Tingkat Pendidikan	.146	.129	.065	1.136	.264
	Loyalitas Karyawan	.867	.054	.925	16.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS. 2021

Dari Tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 4,030, sedangkan nilai Tingkat Pendidikan (b1/kofisien regresi) sebesar 0,146 dan nilai Loyalitas Karyawan (b2/kofisien regresi) sebesar 0,867. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,030 + 0,146X_1 + 0,867X_2$$

Pada persamaan dalam regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 4,030 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,030, koefisien regresi X1 sebesar 0,146. Sedangkan koefisien regresi X2 sebesar 0,867 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,146 untuk X1 dan 0,867 untuk X2. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, namun berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel 4.22 untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,264 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel 4.22 untuk variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

TABEL 4.4
HASIL UJIT

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.030	2.147		1.878	.070		
Tingkat Pendidikan	.146	.129	.065	1.136	.264	.704	1.420
Loyalitas Karyawan	.867	.054	.925	16.102	.000	.704	1.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (1,136) < t_{tabel}(2,037)$ dan tingkat signifikansi $0,264 > 0,05$, maka H_0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan.
2. Variabel Loyalitas Karyawan (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (16,102) > t_{tabel}(2,037)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

TABEL 4.5
HASIL UJIF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.403	2	439.202	199.161	.000 ^b
	Residual	70.568	32	2.205		
	Total	948.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS 2021

Pada tabel Uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 199,161 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($199,161 > 3,276$) tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Variabel Independen yang terdiri dari Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Sales & Marketing PT Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan.

4.7 Koefisien Determinasi

TABEL 4.6
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.921	1.48501

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,962. Besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,962)^2 \times 100\% \\
 &= 92,1\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 92,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 92,1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Sales & Marketing PT. Dana yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Tingkat Pendidikan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 77,1%.
- Loyalitas Karyawan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 85,7%.
- Kinerja Karyawan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media Mandiri, Jakarta Selatan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 86,4%.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan di divisi Sales & Marketing PT. Republika Media 92,1Mandiri, Jakarta Selatan dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar %.

Referensi

- [1] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [2] Gouzali, Saydam (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Suatu Pendekatan Mikro: Djambaran.
- [3] Handoko, H. 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BBPE.
- [4] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [5] Sopiah., & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

