PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO TAHUN 2016

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

FITRY NURLAILY
NPM: 12.1.02.02.0069

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

FITRY NURLAILY
NPM : 12.1.02.02.0069

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UN PGRI Kediri

Tanggal: .....

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Dr. H. Samari, SE.,M.M.	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN. 0712026201	**NIDN. 0520115901**

ii

Skripsi Oleh:

FITRY NURLAILY
NPM : 12.1.02.02.0069

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal : _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, SE.,M.M. _____
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M. _____
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sabarjo, MM
NIDN 1910301044

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Fitry Nurlaily
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. Lahir	: Bojonegoro / 12 Maret 1994
NPM	: 12.1.02.02.0069
Fak/Prodi.	: FE/MANAJEMEN

Menyatakan yang sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 22 Juli 2016
Yang Menyatakan,

Fitry Nurlaily
NPM : 12.1.02.02.0069

iv

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRAVO SWALAYAN BOJONEGORO

Fitry NurLaily
12.1.02.02.0069

Fitrynurlaily25@gmail.com
Prodi manajemen
Fakultas ekonomi

Dr. H. Samari, SE.,M.M. dan Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Bravo Swalayan bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode *purposive sampling.* dengan menggunakan sampel multivariate (korelasi atau regresi anda) sehingga menghasilkan 100 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X_1), lingkungan kerja (X_2), organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan uji statistik secara simultan (uji F). Penganalisan data menggunakan program SPSS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja ,Organisasi dan Kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Perekonomian nasional indonesia tidak pernah lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan cukup pesat yang dilakukan pemerintah atau swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan eceran yang berbentuk toko, minimarket, pasar swalayan dan lain-lain.

Setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Pengertian prestasi kerja atau kinerja menurut mangkunegara (2009:9) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Selain itu kinerja yang baik dapat diperoleh dengan tingkat pendidikan. Menurut Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi.Dengan Pendidikan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain tingkat pendidikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitiseminto (2000:183) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah organisasi. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang,material,mesin,metode,lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain-lain yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Ernie dan Kurniawan (2005) "organisasi merupakan sekumpulan orang atau kelompok atau sekelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama"

II. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kota Bojonegoro selama 4 bulan. Populasi

penelitian ini adalah seluruh karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro. Sampel yang ditetapkan sejumlah 100 responden dengan metode *purposive sampling.*

Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah kuisioner, yaitu angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan dijawab responden. Instrumen diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan keyakinan mengenai sejauh mana ketetapan item-item pertanyaan kuisioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F) dan dengan taraf signifikan

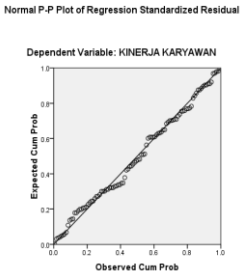
α = 5%. Analisis dilakukan dengan bantuan program software SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20,0.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Data menyebar mengkuti garis diagonal maka data berdistribusinorma. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF(%)	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X_1)	0,537	1,861	Tidak multikolinier
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,522	1,916	Tidak multikolinier
3	Organisasi (X_3)	0,908	1,101	Tidak multikolinier

Sumber: data primer yang diolah diolah, 2016

Nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

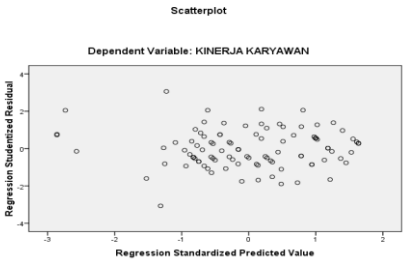
Tabel 2
Tabel Auto-Korelasi

Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,220	1,76

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,220 nilai dU 1,76 sehingga 4-dU= 4-1,76= 2,24. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

Hal ini menunjukan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

b. Analisi Regresi Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.392	1.584		2.773	.007		
TINGKAT PENDIDIKAN	1.578	.091	.784	17.269	.000	.537	1.861
LINGKUNGAN KERJA	.099	.037	.124	2.703	.008	.522	1.916
ORGANISASI	.291	.051	.200	5.724	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah SPSS 20,0

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti:

1. Nilai a yaitu 4,392, Artinya apabila variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan organisasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 4,392.
2. Regresi X_1 1,578, Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,578, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,578bila variabel lainnya konstan.
3. Regresi X_2 0,099, Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,099, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,099 bila variabel lainnya konstan.
4. Regresi X_3 0,291, Besarnya koefisien variabel organisasi adalah sebesar 0,291, artinya bahwa setiap peningkatan organisasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,291 bila variabel lainnya konstan.

c. Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945[a]	.894	.890	1.28798	2.220

a. Predictors: (Constant), ORGANISASI, TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,890 yang berarti 89%) menunjukkan bahwa variabel bebas (tingkat pendidikan, lingkungan kerja,dan organisasi) mempunyai pengeruh sebesar 89% terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) dan sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikasi Parsial (uji t)

Tabel 5

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.392	1.584		2.773	.007		
TINGKAT PENDIDIKAN	1.578	.091	.784	17.269	.000	.537	1.861
LINGKUNGAN KERJA	.099	.037	.124	2.703	.008	.522	1.916
ORGANISASI	.291	.051	.200	5.724	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa :

H1: Nilai signifikan variabel tingkat pendidikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 17,269 > 1,660 yang berarti tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

H2: Nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu 0,008 < 0,05 dengan t hitung 2,703 > 1,660 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016. Sehingga untuk hipotesis kedua (H2) diterima.

H3: Nilai signifikan variabel organisasi yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 5,724 > 1,660 yang berarti organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016. Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

Uji Signifikasi Simultan (uji F)

Tabel 6

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1340.056	3	446.685	269.266	.000[a]
	Residual	159.254	96	1.659		
	Total	1499.310	99			

a. Predictors: (Constant), ORGANISASI, TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 269.266 > 2.305 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,5, artinya tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016.

2. PEMBAHASAN

Hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun secara simultan pada variabel independen yaitu tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bravo Swalayan Bojonegoro. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang membahas variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain: Rendry Mamahit (2013) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian Ozriza Betri (2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara organisasi terhadap kinerja karyawan di Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan,lingkungan kerja, dan organisasi terhadap kinerja karyawan di Bravo Swalayan Bojonegoro tahun 2016.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Alex S, Nitiseminto. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia.

Arikunto,Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Bina Aksara

Burhanudin Debi Irsyada. 2013. Pengaruh Aspek Sumberdaya Terhadap Kinerja Guru Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di SMK 2 Nganjuk. *Skripsi* dipublikasikan UM. (http://datapokok.ditpsmk.net diakses 2)

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi 4. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang

Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian.* Yogyakarta: BPFE

Handoko, T.hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE press.

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Husnaini Usman. 2011. *Manajemen: teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. **Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan**. Rineka Cipta. Jakarta.

Ozriza Betri. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru Swasta se-kota Batam. Dipublikasikan (http://pustaka.ut.ac.id)

Rendy Mamahit. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Dipublikasikan (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/8354/7925)

Rivai, Veithzal. 2011. *Corporate Performance Management dari teori kepraktek.* Bogor: Ghalia Industri.

Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sobirin, Achmad .2002. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN.

Sofyandi, Herman (2007). *Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour di Utama*. Laporan Penelitian Kelompok. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

Trisnawati Ernie, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.