

ARTIKEL

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NAF'A BAKERY DI DESA CANGGU KECAMATAN BADAS, KABUPATEN KEDIRI.

THE INFLUENCE OF THE LEVEL OF EDUCATION, COMPETENCE, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES NAF'A BAKERY IN THE VILLAGE CANGGU DISTRICT BADAS DISTRICT KEDIRI



Oleh:

BRAMANTI YUDA PRATAMA

13.1.02.02.0187

Dibimbing oleh :

- 1. Dr. SRI ALIAMI, M.M**
- 2. BASTHOUMI MUSLIH, S.Pd, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURATPERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap : BRAMANTI YUDA PRATAMA
NPM :13.1.02.02.0187
Telepon/HP : 081217941576
Alamat Surel (Email) : yudapratama0923@gmail.com
Judul Artikel :Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Naf'a Bakery di Desa Cangu Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi : Universitas Negeri PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi : Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis)dan bebas plagiarisme;
- b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 9 Februari 2018 |
|---|---|---|
| Pembimbing I  Dr. Sri Aliami, M.M NIDN : 0716086403 | Pembimbing II  Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M NIDN : 0701018607 | Penulis,  Bramanti Yuda Pratama 13.1.02.02.0187 |

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI NAF'A BAKERY DI DESA CANGGU KECAMATAN BADAS, KABUPATEN KEDIRI

BRAMANTI YUDA PRATAMA

13.1.02.02.0187

EKONOMI-MANAJEMEN

yudapratama0923@gmail.com

Dr. Sri Aliami, M.M dan Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Naf'a bakery perlu memperhatikan Tingkat pendidikan yang masih terbatas, kompetensi yang masih kurang mencukupi, dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Badas Kabupaten Kediri. (2) pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Badas Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 95 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, yakni seluruh karyawan di naf'a bakery di Desa Badas Kabupaten Kediri. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Canggu, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri. (2) adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Canggu, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri. (3) adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Canggu, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri. (4) adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan naf'a bakery di Desa Canggu, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.

Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi manajemen perusahaan khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi pihak lain dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Hasil penelitian, peneliti memberikan saran (1) Bagi perusahaan, Manajemen perusahaan sebaiknya lebih ketat dalam merekrut karyawan, guna mendapatkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan dan kompetensi. Dan juga disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang lebih nyaman supaya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. (2) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan populasi yang lebih luas lagi atau menambah jumlah responden sampel penelitian, bukan hanya mencakup variabel yang diteliti saja.

KATA KUNCI : Kinerja Karyawan, Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan secara totalitas. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Proses kinerja karyawan yang kurang optimal berpengaruh terhadap nilai suatu produk. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Tingkat Pendidikan.

Kuat dugaan masalah ini bahwa masalah ini disebabkan oleh Tingkat pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal I tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa pendidikan adalah proses atau usaha bagi individu untuk menambah pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faustyna (2015), yang meneliti tentang Pengaruh kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja

karyawan pada hotel dharma Deli Medan menyimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wijayanto dkk (2011:82), “Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan manusia yang ditemukan saat praktik, serta dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses *superior* dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi berada pada tingkatan niat *intent* dan tindakan yang dapat memberikan hasil di tempat kerja. Segala niat dan tindakan yang tidak memberikan hasil baik, tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.” Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan akan lebih maksimal apabila mendapat dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Untari dan Wahyuati

(2016), yang meneliti tentang Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. Menyimpulkan bahwa dari hasil uji yang dilakukan antar variabel, Menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan yang bekerja di CV Buana mas jaya Surabaya ditentukan oleh beberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan serta seberapa baik lingkungan mereka dalam melakukan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), “lingkungan kerja” adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu

organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuriani, Hendrayad, dan Ahyary (2014), membutuhkan apabila lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Naf'a Bakery merupakan perusahaan yang memproduksi roti basah. Untuk menghasilkan kualitas produksinya sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen harus didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja secara maksimal. Naf'a bakery menerapkan beberapa strategi terhadap karyawan mulai dari proses rekrutmen dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan dengan pemenuhan kualitas, dan mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Naf'a Bakery Desa Cangu Kecamatan Badas Kabupaten Kediri”**.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Cangu Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.?
2. Adakah pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di

Desa Canggung Kecamatan Badas,
Kabupaten Kediri.?

3. Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.?
4. Adakah pengaruh signifikan tingkat pendidikan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri.?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh tingkat pendidikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kab. Kediri. Pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kab. Kediri. Pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kab. Kediri. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di

Naf'a bakery di Desa Canggung Kecamatan Badas, Kab. Kediri.

Kajian Teori

Menurut Mangkunegara (2016:151), "kinerja karyawan" adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian tentang tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No. 20, 2003). Menurut Wijayanto dkk (2011: 82), "Kompetensi adalah sebagai kemampuan manusia yang ditemukan saat praktik, serta dapat digunakan untuk membedakan antara yang sukses *superior* dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi berada pada tingkatan niat *intent* dan tindakan yang dapat

memberikan hasil di tempat kerja. Segala niat dan tindakan yang tidak memberikan hasil baik, tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi”.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), pengertian “lingkungan kerja” adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

I. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:67), mengemukakan pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiono (2016:62) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan

hubungan yang bersifat sebab-akibat.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih lima bulan, mulai bulan Agustus sampai dengan Desember 2017. Selama 5 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan seperti pengajuan judul, bimbingan penyusunan, persiapan pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan.

2. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian adalah Naf'a Bakery yang berlokasi di Desa Cangu Kecamatan Badas, kabupaten Kediri.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono, (2016:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Naf.a bakery di Kecamatan Badas dengan jumlah sebanyak 95 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Naf'a bakery di Kecamatan Badas, sampel yang digunakan adalah semua populasi karena jumlah responden tidak terlalu banyak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2016:127), sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 95 karyawan Naf'a bakery di Kecamatan Badas.

D. Instrumen Penelitian

1. Pengembang Penelitian

Untuk mendapatkan data maka dibutuhkan sebuah instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang memadai. Instrumen yang digunakan

adalah angket atau kuesioner. Kuesioner (Angket). Menurut Sugiyono (2016:193), kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $> r$ table maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut *valid*. Uji validitas tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

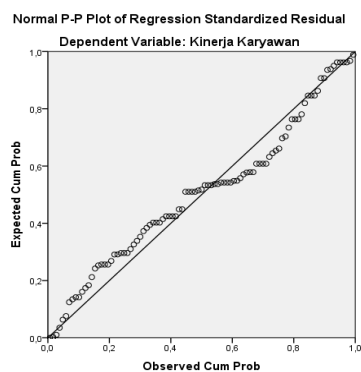
3. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2016:47) reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika *Cronbach Alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak *reliable* jika *Cronbach Alpha* < 0,06.

II. Hasil dan Simpulan

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas.

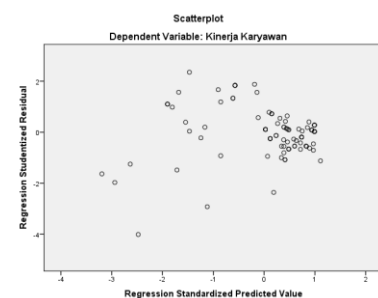
Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics ^a | |
|--------------------|--------------------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Tingkat pendidikan | .594 | 1.684 |
| Kompetensi | .774 | 1.293 |
| Lingkungan Kerja | .616 | 1.623 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,594; 0,774; 0,616 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,684; 1,293 ; 1,623 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan gambar di atas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summaryb

| Model | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|----------------------------|---------------|
| 1 | 4.00854 | 1.901 |

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Tingkat pendidikan
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,901 dan du sebesar 1,732. Nilai dari $4 - du = 4 - 1,732 = 2,241$ atau dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,732 < 1,759 < 1,901$, sehingga model regresi tersebut bebas dari masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 13.429 | 2.721 | |
| Tingkat pendidikan | .424 | .137 | .277 |
| Kompetensi | .327 | .069 | .370 |

| | | | |
|------------------|------|------|------|
| Lingkungan Kerja | .154 | .048 | .283 |
|------------------|------|------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

$$Y = 13,429 + 0,424X_1 + 0,327X_2 + 0,154X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = 13,429

Jika variabel tingkat pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 13,429.

b. Koefisien $X_1 = 0,424$

Setiap penambahan 1 satuan tingkat pendidikan (X_1) dengan asumsi kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,424.

c. Koefisien $X_2 = 0,327$

Setiap penambahan 1 satuan kompetensi (X_2) dengan asumsi tingkat pendidikan

(X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,327.

d. Koefisien $X_3 = 0,154$

Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_3) dengan asumsi tingkat pendidikan (X_1) dan Kompetensi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,154.

Analisis Koefisien determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .751 ^a | .564 | .550 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Tingkat pendidikan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,550. Menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 55,0% dan sisanya sebesar 45,0% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

| Model | T | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 4.935 | .000 |

| | | |
|--------------------|-------|------|
| Tingkat pendidikan | 3.090 | .003 |
| Kompetensi | 4.709 | .000 |
| Lingkungan Kerja | 3.214 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji f (simultan)

| Model | F | Sig. |
|--------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 30,894 | .000 ^b |
| Residual | | |
| Total | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan uji F adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti Tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di

- Kecamatan Badas dengan nilai signifikan 0,003 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Kecamatan Badas dengan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Kecamatan Badas dengan nilai signifikan sebesar 0,002 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
 4. Tingkat pendidikan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Naf'a bakery di Kecamatan Badas dengan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources management For. Managementn Reasech*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Agustina Hanafi. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Data Palembang (IT SUPERSTORE)*. (Online), Tersedia; <https://googleweblight.com>, Diunduh Oktober 2017 (Pukul 14.22)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Faustyna, 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan*. Tersedia ; <http://jurnal.umsu.ac.id> (Online) Diunduh November 2017 (Pukul 20.26)
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutapea, nurianna, 2008, *Kompetensi komunikasi plus ; Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*,

- Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Imarotus, Hendry. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jombang*. (Online), Tersedia; <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/view/3738>, Diunduh November 2017 (Pukul 22.11)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumbar Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE YKPN
- Siti Untari dan Aniek wahyuati, 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya*. (Online), Tersedia ; <http://ejournal.stiesia.ac.id>. Diunduh Oktober 2017 (Pukul 13.10)
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: PT. Suka Buku.
- Sutalaksana, dkk. 2012. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjutju, dan Suwatno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan nasional
- Zuchri Abdussamad. 2012. *Dimensi Kompetensi dan Produktivitas Kerja Di PT Jamsostek Cabang Gorontalo*. (Online), Tersedia; <https://www.scribd.com>, Diunduh November 2017 (Pukul 15.08)
- Zuriani, Hendrayady dan Akhyary, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*



*dan Kebudayaan Kota
Tanjungpinang. (Online),
Tersedia
<http://jurnal.umrah.ac.id>,
Diunduh November 2017 (Pukul
17.10)*

Wijayanto. 2011. *Determinants for
Employee's Work
Competencies.* Jurnal
Manajemen IKM (2):81-87