

Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam

Cindy Maharati, Nur Hijjah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

* kontak: jurnal@rijan.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the simultaneous, partial and dominant effect of the variable leadership style and education level on employee performance. This research is explanatory (explaining) is "to test the hypotheses of a cause-and-effect relationship between the symptoms (variables) being studied. The type of data used is the type of quantitative data which is quantified using a Likert scale. The research population is the employees of Rijan Mart Pacet Mojokerto. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that: 1) Leadership style and level of education had a simultaneous effect on employee performance. 2) Leadership style has no partial effect on employee performance and education level partially affects employee performance 3) Education level has a dominant effect on employee performance. Limitations of the study: 1) The population of this study was taken at Rijan Mart Pacet Mojokerto. 2) The population and sample consisted of 32 employees of Rijan Mart Pacet Mojokerto. 3) Data collection is carried out on January 6 s.d. 6 February 2021. Research implications: The findings of this study will later reveal the leadership style and level of education that influence simultaneously and partially on employee performance and find variables that have a dominant influence on employee performance.

Keywords: leadership style, education level, employee performance

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dalam mengelola suatu organisasi. Selain itu, Tasmara menyatakan bahwa ada 2 jenis paradigma kepemimpinan dalam Islam, yaitu: paradigma hukum formalistik dan paradigma esensial substansial. Yang pertama adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh umat Islam dimana pemimpinnya menganut prinsip-prinsip dasar Islam (Tasmara, 2002). Prinsip dan simbol yang digunakan dalam kepemimpinan juga mencerminkan ajaran Islam. Yang terakhir adalah tipe kepemimpinan yang mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dalam memimpin sebuah organisasi; karenanya nilai-nilai seperti kepercayaan, kejujuran, keadilan, ketulusan, tanggung jawab dan musyawarah dipertahankan dalam proses pengambilan keputusan. Jenis kepemimpinan ini dapat digunakan terlepas dari apakah orang yang terlibat dalam kepemimpinan adalah Muslim atau non-Muslim. Dalam Islam, kepemimpinan merupakan amanah yang tidak hanya dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang dipimpinnya, tetapi juga kepada Allah SWT (Abdul Mutalib & Rafiki, 2021:180). Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Q.S Al-Mu'minin ayat 8-11 yang artinya: *"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya"*

Organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari

pasti mempunyai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang (Adhari, 2021). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting (Utama, 2020:101) dalam melaksanakan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan Manusia adalah yang memegang peranan penting dalam setiap kegiatan yang disebut organisasi, mereka harus melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan fungsi yang harus dilakukannya (Sunaengsih & Syahid, 2017:39). Pendidikan tidak pula semata-mata dihitung sebagai investasi ekonomis, tetapi lebih dari itu, dimensi sosial, budaya yang berorientasi pada dimensi kemanusiaan merupakan hal yang lebih penting dari sekadar investasi ekonomi. Karena pendidikan harus dilakukan oleh sebab terkait dengan kemanusiaan itu sendiri (human dignity). Sebenarnya dalam proses memanusiakan manusia itu tidak terlepas dari kebutuhan dana, sehingga dalam kajian ekonomi pendidikan tidak semata-mata investasi fisik, tetapi menyangkut prosesnya, bahkan sampai pada perhitungan komparasi waktu yang digunakan untuk belajar dengan waktu untuk kerja jika tidak belajar (Irianto, 2017:18).

Perubahan ekonomi berakar pada ketidakstabilan ekuilibrium, yang merupakan unsur fundamental dari dinamika yang bertentangan dengan teori yang melihat penyebab fluktuasi dalam jeda waktu (Thirlwall, Rampa, & Stella, 2015:43). Karena pandangan jangka panjang tentang perubahan ekonomi terutama berkaitan dengan aliran peristiwa melalui waktu, pemahaman yang cermat tentang keadaan historis terkait unit atau jaringan analisis perlu menempatkan perkembangan teknologi dalam konteks historisnya baru dapat memahami dinamika perubahan ekonomi secara memadai (Clark & Juma, 2013:188 dalam Mashadi, 2020:41). Organisasi atau perusahaan saat ini menghadapi berbagai tantangan bisnis. Globalisasi telah menghasilkan peluang dan kesulitan baru (Michie 2011 dalam Zumitzavan & Michie, (2015:24). Organisasi besar dengan sejarah yang kuat tidak dapat lagi bersaing kecuali mereka terus mengubah diri mereka sendiri untuk menyesuaikan dengan tren yang berbeda (Marcel & Rajiv 2012 dalam Zumitzavan & Michie, (2015:24).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diasumsikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan oleh karena itu teori kepemimpinan menjelaskan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan dan dapat mencakup masalah pribadi, interaksi pemimpin-bawahan, dan persepsi karyawan tentang pemimpin. Gaya kepemimpinan transaksional adalah di mana pemimpin menawarkan penghargaan atau hukuman untuk kepatuhan kinerja dan tidak berguna untuk organisasi yang mengalami perubahan cepat (Bass, 1988 dalam Thompson, 2016). Peningkatan kinerja harus berpusat pada karyawan dan harus ada rasa kepemilikan bersama antara kepemimpinan dan praktik terbaik yang ditunjukkan kepada karyawan. Diasumsikan bahwa karyawan dengan keterampilan yang berkembang dengan baik dan pemimpin yang menunjukkan praktik terbaik akan memiliki harapan dan toleransi yang positif terhadap kesalahan, dengan inefisiensi dalam kinerja yang diminimalkan. Pemimpin harus menggunakan pendekatan manajemen partisipatif dan komunikasi terbuka untuk memotivasi karyawan menuju kebutuhan tingkat yang lebih tinggi karena peningkatan kinerja menjadi produk sampingan dari pertumbuhan dan

perkembangan karyawan (Cho & Kim, 2009 dalam Thompson, 2016).

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan mengarahkan dan mengawasi pegawai secara tertutup untuk menjamin kalau tugas yang diberikan organisasi dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pemimpin dengan gaya ini lebih memerhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan pegawai. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada pegawai mencoba untuk lebih memotivasi pegawai dibandingkan dengan mengawasi mereka. Mereka mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan yang saling memercayai, dan menghormati para anggota kelompok (Suwatno, 2019:22).

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rijan Mart Pacet Mojokerto dimana Rijan Mart Pacet Mojokerto mempunyai beberapa pegawai yang masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan dengan baik. Literatur manajemen memuji Tannenbaum dan Schmidt (1958) dengan teori kepemimpinan situasional. Duo ini mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda ada dalam sebuah kontinum yang digambarkan oleh dua kasus ekstrim berpusat pada bos dan berpusat pada bawahan. Yang pertama menunjukkan kepemimpinan otokratis, sedangkan yang kedua mencerminkan gaya *laissez-faire*. Meskipun beberapa pilihan untuk gaya kepemimpinan ada dalam kontinum, yang paling menonjol, selain dua ekstrem, tampaknya adalah gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Ada, di antara dua ekstrem demokratis dan otokratis, beberapa kemungkinan kombinasi gaya kepemimpinan yang dapat dipilih oleh manajer. Model tersebut menekankan kebutuhan untuk menganalisis kekuatan dalam diri pemimpin, kekuatan dalam pengikut, dan kekuatan dalam situasi sebagai sarana untuk memilih gaya kepemimpinan yang efektif (Onyiriuba, 2016:263).

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dominan diantara gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

C. Tinjauan Pustaka

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Mustapa et al., 2017:20). Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan

menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan seampun cara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari falsafah, keterampilan dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Mustapa et al., 2017:20). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain." Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja (Nurkolis, 2003:167).

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Danim, (2004:75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. (Thoha, 2010:49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Menurut Danim, (2004:75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- 2) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Danim, (2004:75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Thoha, (2010:50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Danim, (2004:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
 - b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
 - c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
 - d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
 - e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.
- c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004:76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Danim, (2004:77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b. Mengiyakan semua saran.
- c. Lambat dalam membuat keputusan.
- d. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Indikator gaya kepemimpinan yang diuraikan oleh (Sinuor, 2010:281) adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan menciptakan kenyamanan, kepastian, dan kebanggaan bagi setiap anggota.
2. Para manajer dan manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan konsekuensi moral dari semua keputusan yang diambil.
3. Para pemimpin perusahaan selalu berorientasi kepada kepuasan semua pihak. Para pemimpin perusahaan berhasil menggerakkan pengikut atau bawahan untuk melakukan tugas lebih dari sekadar yang diwajibkan.
4. Para pemimpin perusahaan selalu mengomunikasikan visi perusahaan dengan jelas dan tepat.
5. Para pemimpin perusahaan berhasil mempersatukan semua bawahan dalam satu misi bersama.
6. Para pemimpin selalu meyakinkan bawahannya bahwa visi perusahaan visible dan dapat dicapai.

7. Para pemimpin perusahaan selalu menjaga hubungan baik dengan semua bawahan dan mitra bisnis.
8. Para pemimpin perusahaan selalu berupaya untuk membangun rasa percaya diri pada semua bawahannya.
9. Para pemimpin perusahaan selalu menggerakkan bawahannya untuk menaati semua peraturan dan kebijakan secara sadar.
10. Para pemimpin perusahaan selalu berupaya untuk mencari jalan keluar yang terbaik bagi semua pihak yang menghadapi kesulitan di tempat kerja.
11. Pemimpin perusahaan merupakan komunikator dan fasilitator yang baik.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pencapaian pendidikan atau tingkat Pendidikan merupakan salah satu pencerminan utama kualitas hidup. Di mana tingkat pendidikan rendah, cenderung ada penyerta sosial disfungsi lainnya seperti pendapatan yang tidak memadai, ketergantungan, angkatan kerja tidak terampil, disorganisasi sosial, kurangnya perawatan kesehatan yang memadai, dan morbiditas. Tingkat pendidikan sendiri tidak menentukan status sosial ekonomi, tetapi merupakan salah satu komponen utama (Voight, 1973:162). Pendidikan penting karena secara intrinsik berharga, memungkinkan anak-anak dan remaja untuk berkembang secara intelektual, sosial dan moral. Pendidikan adalah prediktor yang kuat dari peluang kehidupan orang dewasa. Ketidaksetaraan dalam hasil pendidikan berarti bahwa beberapa kelompok tidak mencapai potensi mereka dan mengalami keterbatasan peluang di beberapa aspek kehidupan mereka (Smyth & McCoy, 2009:1). Dengan demikian, intervensi pendidikan berpotensi untuk memaksimalkan pemerataan dan efisiensi. Ketimpangan sosial dalam hasil pendidikan terlihat jelas di masyarakat Barat. Namun, tingkat ketidaksetaraan tersebut sangat bervariasi antar negara, yang mencerminkan kondisi sosial umum dan sifat dari sistem pendidikan (Shavit dan Blossfeld, 1993; Willms, 2006; Marks et al., 2005). Beberapa sistem berhasil menggabungkan standar pendidikan tinggi dengan hasil yang setara. Faktanya, analisis temuan dari survei PISA terhadap anak usia 15 tahun menunjukkan bahwa negara (seperti Finlandia) dengan pemerataan hasil akademik terbesar juga merupakan negara dengan tingkat pencapaian rata-rata tertinggi (OECD, 2007 dalam Smyth & McCoy, 2009:1).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan (Patak, Nur, Said, & Yaumi, 2014:374). Sedangkan menurut (Notoatmodjo, (2003:16) Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Menurut (Hariandja, 2002:169) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing

perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) dalam (Junaedi, 2016:170) adalah sebagai berikut:

- 1) Ideologi. Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- 2) Sosial Ekonomi. Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- 3) Sosial budaya. Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya

Indikator Tingkat Pendidikan menurut Tirtarahardja & Sulo, (2005:53), yaitu:

- 1) Jenjang Pendidikan: tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- 2) Kesesuaian jurusan: sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.
- 3) Kompetensi: pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Soedarmayanti, 2001 dalam Shaleh et al., 2018:57). Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari Kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shaleh et al., 2018:58). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Ekasari, (2020:22) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai." Kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sendiri. Mangkunegara (2010:67) dalam Ekasari, (2020:22) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong pegawainya untuk selalu bekerja

dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan Institusi.

Suwatno & Priansa, (2011:196) juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. Sedangkan menurut Achmad & San Masyhuri, (2010:132) kinerja diartikan “sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.” Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Darmadi, 2018:217). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Laksmi & Suwandono, 2019:20). Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada outcome dan bukan input dan proses outcome yang dimaksudkan adalah outcome yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, outcome harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik (Sudarmanto et al., 2020:9).

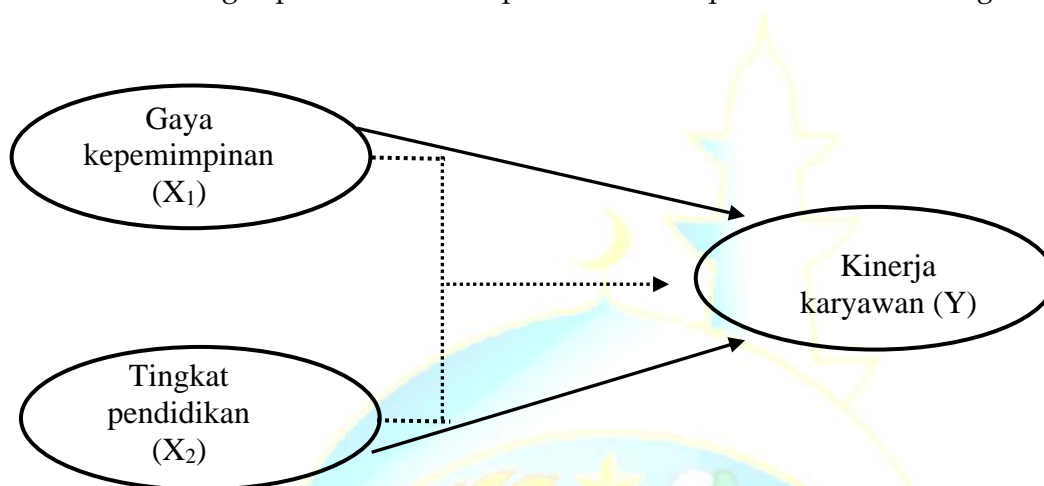
Dwiyanto, (1995) sebagaimana dikutip (Sawir, 2020:40) berpendapat bahwa ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu sebagai berikut:

- 1) Produktivitas. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan out-put.
- 2) Kualitas layanan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
- 3) Responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

- 5) Akuntabilitas. Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

D. Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konsep

Keterangan:

- = Parsial
- - → = Simultan

E. Hipotesis

“Hipotesis adalah hasil atau kesimpulan yang ditentukan dari sebuah penelitian yang belum tentu kebenarannya, dan baru akan menjadi benar jika sudah disertai dengan bukti-bukti” (Fitrah & Luthfiyah, 2018:128). Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

F. Metode

Objek penelitian dapat diartikan sebagai “tempat” dimana pertanyaan penelitian akan dijawab dengan sebaik-baiknya dengan menyediakan data dan informasi atau bahan untuk analisis; ini harus diperjelas sebelum definisi dan pengambilan sampel populasi dapat ditetapkan (Meyer & Northridge, 2007:426). Alasan penulis memilih

obyek tersebut adalah karena masing-masing Karyawan pada Rijan Mart Pacet Mojokerto memiliki karakteristik dan latar belakang yang heterogen dimana masuk dalam satu naungan Rijan Mart Pacet Mojokerto, sehingga gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan yang dikatakan bagus atau mempunyai implikasi terhadap kinerja karyawan sejauh ini belum diukur secara ilmiah, oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

Penelitian ini adalah penelitian Observasional Korelasional, berifat eksplanasi, sebagaimana pendapat (Fernandes, 2018:124) "Penelitian yang bertujuan ingin mengetahui keterkaitan (hubungan) antar variabel dinamakan penelitian korelasional. Perlu dipahami bahwa dalam penelitian korelasional, analisis datanya tidak harus analisis korelasi, tetapi tergantung permasalahannya. Jika permasalahannya berkaitan dengan pencarian model hubungan (atau bentuk hubungan) maka yang lebih tepat digunakan adalah analisis regresi". Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Gaya kepemimpinan (X1) dan Tingkat pendidikan (X2) terhadap variabel (variabel independen) Kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. "Kuesioner pada dasarnya adalah teknik terstruktur untuk mengumpulkan data primer. Ini umumnya merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden" (Bell 1999 dalam Beiske, 2003:3).

Populasi dalam istilah penelitian adalah seluruh kelompok elemen yang ingin dipelajari peneliti (Bachman & Schutt, 2008 dalam Hartley, 2010:127); populasi terkadang juga disebut sebagai kerangka sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rijan Mart Pacet Mojokerto sejumlah 32 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui prosedur statistik yang valid sehingga dapat dianggap sebagai perwakilan sebenarnya dari seluruh populasi. Prosedur ini disebut pengambilan sampel (Bajpai, 2009:7). Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan sampling Jenuh/Sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Duli, 2019:65).

Konsep pengukuran variabel adalah untuk mendapatkan data yang baik. Data yang baik dapat diperoleh dari proses pengukuran menggunakan instrumen penelitian, secara umum berupa kuesioner, yang valid dan reliabel. Di samping itu, data yang baik adalah jika memiliki skala ukur tertinggi (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017:34). Sebelum dilakukan pengukuran variabel, tentunya hal esensial yang harus dilakukan adalah menetapkan variabel- variabel apa saja yang diteliti dan akan diukur. Penentuannya didasarkan pada permasalahan dan hipotesis penelitian serta lingkungan di mana penelitian akan dilakukan. Hal demikian diharapkan dapat mempermudah identifikasi jenis-jenis variabel, yaitu variabel dependen, independen, confounding, dan lain sebagainya (Solimun, 2010 dalam Solimun et al., 2017:34).

Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, kinerja karyawan menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan dalam

memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Pianda, 2018:98).

Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis) yang diolah melalui program aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 26.0. untuk meringkas hubungan antara hasil (variabel dependen) dan variabel penjelas tunggal (independen). Persamaan yang memungkinkan kita untuk mempelajari pengaruh variabel hasil dari sejumlah variabel penjelas (explanatory) (Bruce, Pope, & Stanistreet, 2013:243) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (kinerja karyawan)

b₀: Konstanta (intereseption point)

X₁: gaya kepemimpinan

X₂: tingkat pendidikan

b₁, b₂: Koefisien regresi

ε: Epsilon (Variabel error)

Untuk membuktikan Hipotesis yang dirumuskan dalam Penelitian ini dilakukan dengan Uji F dan Uji t. dalam Penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (confidence interval) = 95% (α = 5%) (Arifin, 2017:95). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Hurriyati, Tjahjono, & Abdullah, 2020:515). Adapun uji statistik yang digunakan adalah:

a) Pengujian hipotesis distribusi F pada model regresi berganda

Tabel F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Zulfikar, 2016:170).

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

1) Merumuskan hipotesa

H₀: β₁ = β₂ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a: β₁ ≠ β₂ ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kumar, 2020:433).

2) Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak

H₀ diterima apabila $F_{hitung} < Sig.\alpha$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap

variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > Sig.\alpha$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (Utami, 2019:295).

- b) Uji F (Beta) juga digunakan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel bebas bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan (Hair, Page, & Brunsveld, 2019:258). Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel yang mempunyai nilai beta tertinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya (Harrell, 2015:68).
- c) Pengujian hipotesis distribusi t (Uji t) pada model Regresi berganda. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Riyanto & Hatmawan, 2020:137). Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

G. Hasil

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical package for Social Science) For Windows versi 26. Hasil uji validitas terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Nilai Singnifikansi	Ket
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,770	0,000	Valid
	X1.2	0,776	0,000	Valid
	X1.3	0,762	0,000	Valid
	X1.4	0,918	0,000	Valid
	X1.5	0,884	0,000	Valid
	X1.6	0,937	0,000	Valid
	X1.7	0,782	0,000	Valid
	X1.8	0,830	0,000	Valid
	X1.9	0,855	0,000	Valid
	X1.10	0,946	0,000	Valid
	X1.11	0,897	0,000	Valid
Tingkat pendidikan (X2)	X2.1	0,849	0,000	Valid
	X2.2	0,796	0,000	Valid
	X2.3	0,856	0,000	Valid
	X2.4	0,891	0,000	Valid
	X2.5	0,938	0,000	Valid
	X2.6	0,824	0,000	Valid
	X2.7	0,849	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,805	0,000	Valid
	Y2	0,899	0,000	Valid
	Y3	0,711	0,000	Valid

	Y4	0,918	0,000	Valid
	Y5	0,899	0,000	Valid
	Y6	0,829	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas, tidak ada item yang tidak valid. Masing-masing item dinyatakan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai α (0,05), sebaliknya jika nilainya lebih besar dari nilai α (0,05), maka item dinyatakan tidak valid dan gugur. Item yang dinyatakan tidak valid tidak akan dipergunakan kembali untuk pengujian selanjutnya (dihilangkan).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Cronbach Alpha. Bila alpha lebih kecil dari 0.6 maka dinyatakan tidak reliabel dan jika sebaliknya lebih besar dari 0.6 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Crombach alpha	r batas	Keterangan
X1.1	0,734	0,6	Reliabel
X1.2	0,738	0,6	Reliabel
X1.3	0,722	0,6	Reliabel
X1.4	0,897	0,6	Reliabel
X1.5	0,854	0,6	Reliabel
X1.6	0,916	0,6	Reliabel
X1.7	0,738	0,6	Reliabel
X1.8	0,802	0,6	Reliabel
X1.9	0,816	0,6	Reliabel
X1.10	0,929	0,6	Reliabel
X1.11	0,871	0,6	Reliabel
X2.1	0,789	0,6	Reliabel
X2.2	0,718	0,6	Reliabel
X2.3	0,790	0,6	Reliabel
X2.4	0,848	0,6	Reliabel
X2.5	0,917	0,6	Reliabel
X2.6	0,749	0,6	Reliabel
X2.7	0,802	0,6	Reliabel
Y1	0,736	0,6	Reliabel
Y2	0,830	0,6	Reliabel
Y3	0,604	0,6	Reliabel
Y4	0,868	0,6	Reliabel
Y5	0,851	0,6	Reliabel
Y6	0,759	0,6	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas uji reliabilitas variabel, terdiri dari 24 item pertanyaan, 24 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih besar dari 0.6, dan 0 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih kecil dari 0.6.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan dan Tingkat pendidikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681 ^a	,463	,426	1,87498	2,555

a. Predictors: (Constant), Tingkat_pendidikan_X2, Gaya_kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

Besarnya angka Ajusted R square (R²) adalah 0,426. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya *Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam* dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,426 \times 100 \%$$

$$KD = 42,6\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa *Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam* secara simultan (bersama-sama) adalah 42,6%. Sedangkan sisanya 57,4% atau $(100,0\% - 42,6\%) = 57,4\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus $1 - R^2$ adalah $1 - R^2 = 1 - 0,426 = 0,574$.

4. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,049	2	44,024	12,523	,000 ^b
	Residual	101,951	29	3,516		
	Total	190,000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Tingkat_pendidikan_X2, Gaya_kepemimpinan_X1

Tabel analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat di pergunakan untuk menguji model apakah variabel Gaya kepemimpinan dan Tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan. Dari tabel 4.10. didapatkan nilai signifikasi 0,000 dengan F hitung 12,52 dimana nilai signifikasi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5 \%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara

model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

b) Uji T (Parsial)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,113	4,466		1,593	,122
	Gaya_kepemimpinan_X1	,127	,066	,265	1,931	,063
	Tingkat_pendidikan_X2	,448	,104	,591	4,301	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil pengujian dari:

- a) Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1) pegawai terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian pada tabel 4.11, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,063 dengan t hitung 1,931. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,063 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,265 atau 26,5% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

- b) Pengaruh variabel Tingkat pendidikan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian pada tabel 4.11, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Tingkat pendidikan (X2) adalah 0,000 dengan t hitung 4,300. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Tingkat pendidikan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,590 atau 59,1% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Gaya kepemimpinan (X1) dan Tingkat pendidikan (X2) maupun variabel terikat Kinerja karyawan (Y) yang diolah menggunakan SPSS Version 26 for windows, maka diperoleh perhitungan sebagaimana tabel 4.11 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,1129 + 0,126X_1 + 0,448X_2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- a = 7,1129 merupakan nilai konstanta, jika nilai Gaya kepemimpinan (X1) dan Tingkat pendidikan (X2) dianggap 0, maka nilai dari Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,1129.

$b_1 = 0,126$ artinya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,126 dengan asumsi variabel Tingkat pendidikan (X_2) konstan.

$b_2 = 0,448$ artinya variabel Tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), apabila variabel Tingkat pendidikan (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,448 dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) konstan.

Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel Tingkat pendidikan (X_2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel Tingkat pendidikan (X_2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

H. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,063 dengan t hitung 1,931. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,063 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,265 atau 26,5% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. $b_1 = 0,126$ artinya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,126 dengan asumsi variabel Tingkat pendidikan (X_2) konstan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diasumsikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan oleh karena itu teori kepemimpinan menjelaskan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan dan dapat mencakup masalah pribadi, interaksi pemimpin-bawahan, dan persepsi karyawan tentang pemimpin. Gaya kepemimpinan transaksional adalah di mana pemimpin menawarkan penghargaan atau hukuman untuk kepatuhan kinerja dan tidak berguna untuk organisasi yang mengalami perubahan cepat (Bass, 1988 dalam Thompson, 2016).

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan mengarahkan dan mengawasi pegawai secara tertutup untuk menjamin kalau tugas yang diberikan organisasi dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan. Pemimpin dengan gaya ini lebih memerhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan pegawai. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada pegawai mencoba untuk lebih memotivasi pegawai dibandingkan dengan mengawasi mereka. Mereka mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan yang saling memercayai, dan menghormati para anggota kelompok (Suwatno, 2019:22).

Penelitian dilakukan pada hakekatnya untuk menjawab permasalahan. Harus dapat menjelaskan bahwa keinginan untuk meneliti masalah tersebut timbul, karena

peneliti melihat adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan (Firdaus, 2018:18). Dalam konteks ini gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan yang berjalan atau dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan, maka kinerja karyawan akan baik pula sehingga peran gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan mampu menciptakan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan.

2. Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel Tingkat pendidikan (X2) adalah 0,000 dengan t hitung 4,300. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Tingkat pendidikan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,590 atau 59,1% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. $b_2 = 0,448$ artinya variabel Tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), apabila variabel Tingkat pendidikan (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,448 dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan (X1) konstan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan Manusia adalah yang memegang peranan penting dalam setiap kegiatan yang disebut organisasi, mereka harus melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan fungsi yang harus dilakukannya (Sunaengsih & Syahid, 2017:39). Pendidikan tidak pula semata-mata dihitung sebagai investasi ekonomis, tetapi lebih dari itu, dimensi sosial, budaya yang berorientasi pada dimensi kemanusiaan merupakan hal yang lebih penting dari sekadar investasi ekonomi. Karena pendidikan harus dilakukan oleh sebab terkait dengan kemanusiaan itu sendiri (human dignity). Sebenarnya dalam proses memanusiakan manusia itu tidak terlepas dari kebutuhan dana, sehingga dalam kajian ekonomi pendidikan tidak semata-mata investasi fisik, tetapi menyangkut prosesnya, bahkan sampai pada perhitungan komparasi waktu yang digunakan untuk belajar dengan waktu untuk kerja jika tidak belajar (Irianto, 2017:18).

3. Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 12,522 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel Tingkat pendidikan (X2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel Tingkat pendidikan (X2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Peningkatan kinerja harus berpusat pada karyawan dan harus ada rasa kepemilikan bersama antara kepemimpinan dan praktik terbaik yang ditunjukkan kepada karyawan. Diasumsikan bahwa karyawan dengan keterampilan yang berkembang dengan baik dan pemimpin yang menunjukkan praktik terbaik akan memiliki harapan dan toleransi yang positif terhadap kesalahan, dengan inefisiensi

dalam kinerja yang diminimalkan. Pemimpin harus menggunakan pendekatan manajemen partisipatif dan komunikasi terbuka untuk memotivasi karyawan menuju kebutuhan tingkat yang lebih tinggi karena peningkatan kinerja menjadi produk sampingan dari pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Cho & Kim, 2009 dalam Thompson, 2016).

I. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan dan Tingkat pendidikan berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan dan Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan
3. Tingkat pendidikan berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan.

J. Daftar Pustaka

- Abdul Mutalib, M., & Rafiki, A. (2021). *The Role of Islamic Spirituality in the Management and Leadership Process*. IGI Global.
- Achmad, S. S., & San Masyhuri, M. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu, Penerbit UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI), Malang*.
- Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Bajpai, N. (2009). *Business Statistics*. Pearson.
- Beiske, B. (2003). *Research methods. Uses and limitations of questionnaires, interviews, and case studies*. GRIN Verlag.
- Bruce, N., Pope, D., & Stanistreet, D. (2013). *Quantitative Methods for Health Research: A Practical Interactive Guide to Epidemiology and Statistics*. Wiley.
- Clark, N., & Juma, C. (2013). *Long-run Economics: An Evolutionary Approach to Economic Growth*. Bloomsbury Publishing.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, N. N., & Zahroh, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya*. JEB17: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(01).
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. Kepanjen: AE Publishing.
- Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of Business Research Methods*. Taylor & Francis.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Harrell, F. E. (2015). *Regression Modeling Strategies: With Applications to Linear Models, Logistic and Ordinal Regression, and Survival Analysis*. Springer International Publishing.
- Hartley, R. D. (2010). *Snapshots of Research: Readings in Criminology and Criminal Justice*. SAGE Publications.
- Hurriyati, R., Tjahjono, B., & Abdullah, A. G. (2020). *Advances in Business, Management and Entrepreneurship: Proceedings of the 4th Global Conference on Business Management & Entrepreneurship (GC-BME 4), 8 August 2019, Bandung, Indonesia*. CRC Press.
- Irianto, P. D. H. A. (2017). *Pendidikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta: Kencana.
- Junaedi, D. (2016). *Menafsir Teks, Memahami Konteks: Menelisik Akar Perbedaan Penafsiran terhadap al-Qur'an*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kumar, K. N. R. (2020). *Econometrics*. Narendra Publishing House.
- Laksmi, V. V., & Suwandono, Y. (2019). *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Machmuddah, Z. (2020). *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mashadi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 4(1), 41–60.
- Meyer, I. H., & Northridge, M. E. (2007). *The Health of Sexual Minorities: Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations*. New York: Springer US.
- Mustapa, Z., Maryadi, S. E. M. M., Chakti, A. G. R., & Perkasa, C. M. (2017). *KEPEMIMPINAN PELAYAN : Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*. Makassar: CELEBES MEDIA PERKASA.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pendidikan dan perilaku kesehatan. *Jakarta: Rineka Cipta*, 16, 15–49.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen berbasis sekolah: teori, model, dan aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Onyiriuba, L. (2016). *Bank Risk Management in Developing Economies: Addressing the Unique Challenges of Domestic Banks*. Elsevier Science.
- Patak, A. A., Nur, H., Said, H., & Yaumi, M. (2014). *Proceedings of The 1st Academic Symposium on Integrating Knowledge (The 1st ASIK): Integrating Knowledge with Science and Religion*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=vhdYBQAAQBAJ>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sani, F. S. (2018). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Shaleh, M., Batjo, N., & Firman, S. P. M. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Sinuor, Y. L. (2010). *Etika bisnis: pendekatan filsafat moral terhadap perilaku pebisnis kontemporer*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Smyth, E., & McCoy, S. (2009). *Investing in Education: Combating Educational Disadvantage*. Esri.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan*

Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Subhiksu, I. B. K., & Utama, G. B. R. (2018). *Daya Tarik Wisata Museum Sejarah dan Perkembangannya di Ubud Bali*. Yogyakarta: Deepublish.

Sudarmanto, E., Mawati, A. T., Nugraha, N. A., Purba, P. B., Komariyah, I., Purba, S., ... Silalahi, M. (2020). *Manajemen Sektor Publik*. Yayasan Kita Menulis.

Sunaengsih, C., & Syahid, A. A. (2017). *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*. Sumedang: UPI Sumedang Press.

Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.

Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thirlwall, A. P., Rampa, G., & Stella, L. (2015). *Economic Dynamics, Trade and Growth: Essays on Harrodian Themes*. Palgrave Macmillan UK.

Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Grafindo Persada.

Thompson, K. (2016). *Leadership Best Practices and Employee Performance: A Phenomenological Telecommunications Industry Study*. Xlibris US.

Tirtarahardja, U., & Sulo, S. L. L. (2005). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Utama, Z. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ PRESS.

Utami, V. W. S. L. R. (2019). *The Master Book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.

Voight, R. B. (1973). *Social and Health Indicators System*. Los Angeles: Office of Economic Opportunity.

Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(2).

Zamzani, F. A., & Trias Setyowati, W. E. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Jenggawah Jember). *Repository.Unmuhjember.Ac.Id*.

Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). *Personal Knowledge Management, Leadership Styles, and Organisational Performance: A Case Study of the Healthcare Industry in Thailand*. Springer Singapore.