

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa

Dela Sari¹, Amiruddin Yahya², Chahayu Astina³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, Email: delasari662@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, Email: emiyahya@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, Email: chahayu.astina@iainlangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisisioner yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang telah dibagikan kepada 30 responden yang diambil dengan teknik *non probability sampling*. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,055) dan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,035). Dan secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Latar Belakang Pendidikan, Kepemimpinan, PT.BPRS Adeco Kota Langsa

ABSTRACT

This research aimed to know the influence of educational background and leadership on employee performance at the PT. BPRS Adeco Langsa City. This type of research is quantitative research with data collection through questionnaires in the form of written statements given to respondents. The data obtained in this study are based on the answer of respondents to the questionnaire that has been distributed to 30 respondents taken with non probability sampling. Data analyzed by using validity and reliability test, classic assumption test, multiple regression test, t test, f test and coefficient of determination test and using software SPSS 22. The result showed that partially educational background variables did not significantly influence on employee performance (sig. value of 0,055) and leadership variables affected on employee performance (sig. value of 0,035). And simultaneously educational background and leadership variables influence on employee performance at the PT.BPRS Adeco Langsa City with a sig. value of 0,000).

Keywords : Employee Performance, Educational Background, Leadership, PT.BPRS Adeco Langsa City

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM yang berkualitas akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Zainal, 2015).

Dalam menjalankan usahanya, perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang handal yang memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah, jika tidak didukung maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah. Karena alasan inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan sehingga akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Selain itu pendidikan juga memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas dan berakhlak mulia. Pendidikan sebagai pilar utama dalam pengembangan SDM dan sebagai perubahan untuk perkembangan masyarakat, bangsa dan negara. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan (Anoraga, 2009).

Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dimana ada pemimpin maka ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Agar tercapai kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan



syariah adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009).

Proses perekrutan karyawan juga dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan metode yang berbeda-beda dari berbagai latar belakang pendidikan yang dibutuhkan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Namun saat ini masih banyak bank syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, melainkan dari berbagai latar belakang pendidikan lainnya. Menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena ia tidak memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah sedikitpun.

Hal ini membuat peneliti ingin membuktikan apakah latar belakang pendidikan khususnya pada perbankan syariah yang dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebagai responden peneliti memberikan kontribusi atau pengaruh positif atau negatif jika karyawan yang direkrut bukan berasal dari latar belakang pendidikan syariah atau yang berhubungan dengan ekonomi atau perbankan syariah. PT. BPRS Adeco Kota Langsa dipilih sebagai tempat penelitian karena peneliti mengamati bahwa BPRS Adeco masih sangat fleksibel dalam merekrut tenaga kerja tanpa melalui mekanisme yang terlalu panjang. Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan dan dalam proses bekerja juga sangat mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya suatu instansi. BPRS Adeco telah menorehkan prestasi sebagai salah satu BPRS terbaik di Indonesia (Info Bank *The Best Syariah Finance Institutions*, 2018). Padahal sebagian karyawan di BPRS Adeco bukanlah berasal dari latar belakang pendidikan Perbankan Syariah.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Adeco Kota Langsa. Manfaat penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan di bank syariah dan dapat dikembangkan para akademisi dalam masalah terkait juga dapat memberi masukan bagi bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada BPRS Adeco Langsa.

LANDASAN TEORI

Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha yang dijalankan seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas juga didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Agar tercapainya kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini (Sutrisno, 2009).

Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia (SDM). SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat dan menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan (Wibowo, 2016).



Menurut Arfan dan Ishak (2010) latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolak ukur karyawan dapat dikatakan profesional atau tidak. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya. Selain itu kualitas pendidikan sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang handal. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan dapat memuaskan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, tugas dan karakteristik orang yang dipimpinya. Menurut Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan dan atau cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama. Menurut Stoner kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan berarti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan serta menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim demi mencapai tujuan tertentu.

Indikator Kepemimpinan

Siagian Sondang berpendapat, bahwa ada 7 indikator kepemimpinan yaitu: iklim saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, penghargaan terhadap bawahan, kemampuan mendengar saran dan masukan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, ketegasan dalam bertindak, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (Siagian, 2009). Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam

penelitian ini yakni: kepemimpinan yang tegas dalam menjalankan peraturan, mau menerima saran dan masukan dari karyawan, memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan, dan pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan serta tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang artinya “*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi.....”*”(Q.S Al-Baqarah: 30) (Abu Sinn, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Payaman J. Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan (Soedarsono, 2009).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: Faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi dan sikap mental.



Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif/kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2013).

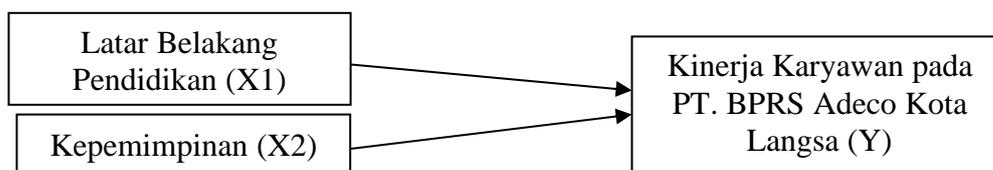
Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu orang tersebut telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap profesional. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 93 yang artinya:

"Dan kalau Allah menghendaki, niscaya dia menjadikan kamu satu umat saja, tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa saja yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan" (Q.S An-Nahl:93).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis ini dibuat untuk lebih memahami hubungan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji. Variabel penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun rumusan hipotesisnya yaitu:

- H₀₁: Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- H_{a1}: Variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- H₀₂: Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- H_{a2}: Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- H₀₃: Variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- H_{a3}: Variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian berlandaskan filsafat positifisme dimana metode ini digunakan untuk meneliti sampel dan populasi yang pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak dan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti menyebarkan kuisisioner kepada responden, mengolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dimulai pada bulan Juli tahun 2019 sampai dengan selesai dan lokasi penelitian pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Sumber data penelitian ini yaitu: data primer yang diperoleh dari responden melalui pengisian kuisisioner oleh responden yaitu karyawan pada bank BPRS Adeco Langsa dan data sekunder diperoleh dari data-data dari jurnal, buku, dan literatur mengenai latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BPRS Adeco Kota Langsa yaitu sebanyak 30 orang. Terdiri dari 13 karyawan perempuan dan 17 karyawan laki-laki. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* yakni sampel jenuh atau disebut total sampling (Arikunto, 2010). Sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.



Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner atau angket yang merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan dirinya masing-masing. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan *skala likert*. Setiap jawaban pertanyaan-pertanyaan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 (Sugiyono, 2016).

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar kuisioner pertanyaan. Caranya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat sig. 5% dari $(df) = n - 2$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Dalam hal ini digunakan rumus korelasi "*Pearson Product Moment*".

b. Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Caranya dengan uji *Cronbach Alpha*. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 (Sujianto. 2009).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

- A. Uji Normalitas, untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Ketentuannya dikatakan normal jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik data searah mengikuti garis diagonal.
- B. Uji Multikolinieritas, untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear atau tidak. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah

tidak adanya multikolinieritas. Caranya dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF <10. Jika nilai VIF dibawah 10 (VIF<10) berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 (VIF>10) atau nilai *tolerance*< 0,10 maka telah terjadi multikolinieritas.

- C. Uji Heterokedastisitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Caranya dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas, sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.
- D. Uji Autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Caranya melalui uji *Run Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* >tingkat sig. 0,05 maka tidak terdapat autokorelasi.
- E. Uji Linearitas, uji ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Ketentuan jika koefisien signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear (Juliandi dan Irfan, 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yaitu teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu/dua variabel bebas dan terikat, baik secara simultan atau parsial. Rumusnya:

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

Keterangan: Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Variabel Latar Belakang Pendidikan
X ₂	= Variabel Kepemimpinan
a	= Nilai Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Tingkat Kesalahan



Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Adeco Kota Langsa. Dengan ketentuan sebagai berikut (Sujarweni, 2012):

1. Jika $\text{sig. } t < \text{tingkat kesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (signifikan).
2. Jika $\text{signifikan } t > \text{tingkat kesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (tidak signifikan).

Uji t (Parsial)

Uji t untuk melihat sejauh mana pengaruhnya suatu variabel bebas secara satu-persatu dalam menjelaskan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karyawan BPRS Adeco Langsa yang dijadikan sampel $N=30$, laki-laki 17 orang dan perempuan 13 orang, merupakan jumlah keseluruhan karyawan dan di bawah ini adalah profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SMA	3	10,0
2.	D III	12	40,0
3.	Sarjana	15	50,0
	Total	30	100,0

Sumber: Data angket Diolah

Berdasarkan Tabel 1, diketahui jumlah pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 3 orang, DIII sebanyak 12 orang dan Sarjana 15 orang. Ini menunjukkan sebagian karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa adalah lulusan strata satu atau sarjana yang siap untuk menghadapi dunia kerja.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Dalam penelitian ini didapat $r_{tabel} = N-2=30-2=28 = 0,3610$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X_1)			
1	0,756	0,3610	Valid
2	0,636	0,3610	Valid
3	0,619	0,3610	Valid
Kepemimpinan (X_2)			
1	0,631	0,3610	Valid
2.	0,564	0,3610	Valid
3.	0,422	0,3610	Valid
4.	0,792	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,682	0,3610	Valid
2.	0,834	0,3610	Valid
3.	0,779	0,3610	Valid
4.	0,709	0,3610	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi seluruhnya mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan semua butir pertanyaan pada instrumen (angket) variabel bersifat valid (layak) dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Keterangan Hasil
1.	Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,638	0,6	Reliabel
2.	Kepemimpinan (X2)	0,643	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan(Y)	0,743	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

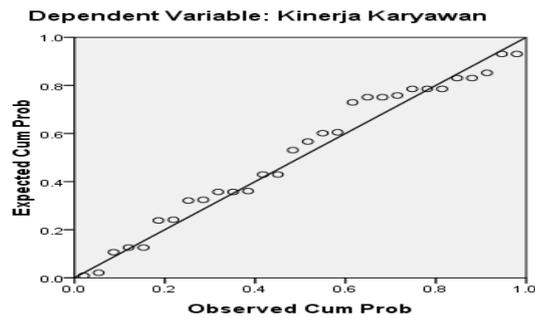


Dari Tabel 3 diketahui variabel X dan Y semuanya menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6. Dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

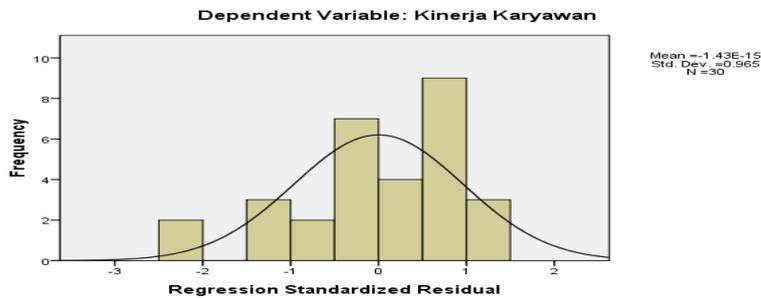
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

(Sumber: SPSS data diolah)

Histogram



Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Hasil Gambar 1 di atas menunjukkan data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dan grafik histogram juga menunjukkan data berdistribusi normal karena histogram berbentuk lonceng.

Uji Multikolinearitas

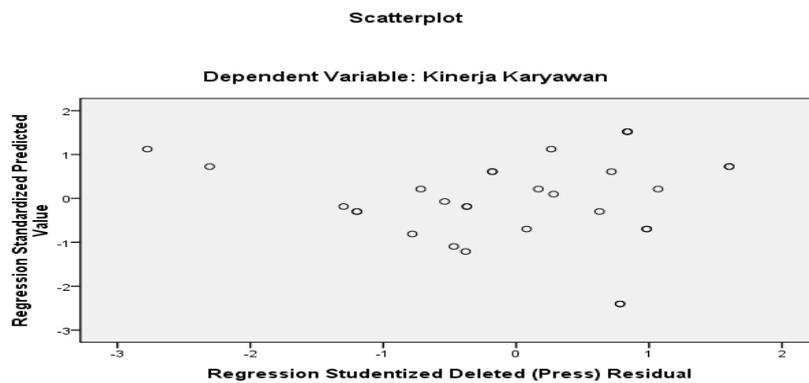
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Latar Belakang Pendidikan	.588	.360	.287	.650	1.538
	Kepemimpinan	.604	.392	.317	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji Tabel 4 diatas, dilihat dari nilai VIF semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoliniearitas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Dari Gambar 2 diatas dapat terlihat bahwa titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu titik-titik data menyebar dibawah dan atas angka 0 pada sumbu Y, yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardize d Residual
Test Value ^a	.13943
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15

Total Cases	30
Number of Runs	19
Z	.929
Asymp. Sig. (2-tailed)	.353
a. Median	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Dari Tabel 5. di atas dapat dilihat nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,353, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 dengan demikian regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Sehingga semua asumsi klasik dalam penelitian ini terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Latar Belakang Pendidikan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Latar Belakang Pendidikan	Between Groups	(Combined)	22.325	3	7.442	4.734	.009
		Linearity	21.884	1	21.884	13.920	.001
		Deviation from Linearity	.441	2	.220	.140	.870
	Within Groups		40.875	26	1.572		
Total			63.200	29			

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan output Tabel 6 diatas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* 0,870 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	28.300	5	5.660	3.892	.010
		Linearity	23.029	1	23.029	15.836	.001
		Deviation from Linearity	5.271	4	1.318	.906	.476



Within Groups	34.900	24	1.454
Total	63.200	29	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan output diatas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* 0,476>0,05. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.669	3.012		1.218	.234
	Latar Belakang Pendidikan	.505	.252	.356	2.005	.055
	Kepemimpinan	.393	.177	.393	2.215	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 8 diatas regresi linier berganda didapatkan model persamaan regresi yaitu:

$$Y = 3,669 + 0,505X1 + 0,393X2 + e$$

1. Pengaruh yang searah antara variabel latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan dari tabel *coefficients*, bila karyawan tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai maka pengaruh terhadap kinerja karyawan : $3,669 + 0,505 (0) = 3,669$ atau 36,69%. Jika I latar belakang pendidikan naik sebesar 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar: Y kinerja karyawan: $3,669 + 0,505 (1) = 4,174$ atau naik sebesar 41,74%.
2. Nilai *Standardized Coefficients* variabel kepemimpinan sebesar 0,393 atau 39,3% artinya ada pengaruh yang searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Bila dianggap kepemimpinan minimum atau tidak ada, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan: Y kinerja karyawan: $3,669 + 0,393 (0) = 3,669$ atau 36,69%. Jika variabel kepemimpinan naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar : Y kinerja karyawan: $3,669 + 0,393 (1) = 4,062$ atau naik sebesar 40,62%.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} didapat $N - k = 30 - 3 = 27$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,052$

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.669	3.012		1.218	.234
	Latar Belakang Pendidikan	.505	.252	.356	2.005	.055
	Kepemimpinan	.393	.177	.393	2.215	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 9 uji t diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Nilai sig dari variabel latar belakang pendidikan yakni $0,055 > 0,05$ (tingkat signifikansi), artinya pengaruh yang terjadi antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan secara statistik (latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Sedangkan nilai $t_{hitung} 2,005 < 2,052$ (t_{tabel}) dan nilai koefisien β bernilai positif sebesar 0,505. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan tidak signifikan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Nilai sig dari variabel kepemimpinan yakni $0,035 < 0,05$ (tingkat signifikansi), artinya pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik (variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,215 > 2,052$) dan koefisien β kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,393. Sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.235	2	14.118	10.902	.000 ^a
	Residual	34.965	27	1.295		
	Total	63.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Latar Belakang Pendidikan



b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil output di Tabel 10 atas, nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Adeco Kota Langsa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.406	1.138

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2019

Berdasarkan output pada Tabel 11 di atas besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,406. Hal ini berarti persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 40,6%. Variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan dalam model ini mampu menjelaskan 40,6% terhadap kinerja karyawan, sisanya 59,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan tidak signifikan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan lebih luas dan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Penelitian ini sesuai dengan Aulia (2016) dan Octora (2014). Dan tidak sesuai dengan penelitian Indah (2017).



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Manshur, (2015).

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas, nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mustafa (2016), Indah (2017) dan Ayuk (2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa (dengan nilai t_{hitung} 2,005 dan nilai sig 0,055).
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa (dengan nilai t_{hitung} 2,215 dan nilai sig. 0,035).
3. Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa (dengan nilai F_{hitung} 10,902 dan nilai sig. 0.000).

SARAN

Dari penelitian ini penulis mengemukakan beberapa saran, yakni:

1. Untuk lebih meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan berinteraksi ke seluruh karyawan sehingga lebih optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mencari variabel lainnya seperti pelatihan dan pengalaman kerja atau yang lainnya. Karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfan, I. & Ishak, M. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad (2011). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ayu W. D. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan*. Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Ed 1, Surabaya: Kencana.
- Dirtanto, H. (2009). *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada.
- Emzir (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2010). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinn, I.A.A. (2012). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Info Bank The Best Syariah Finance Institutions. (2018). Babak Akhir Bank Muamalat.
- Imam, G. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi, A. & Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir (2012). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komariyah, I. & Yohny, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, M. R. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Al-Salam Cinere Depok*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Z. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan (2010). *Ekonometrika*, Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soedarsono, D.K. (2009). *Sistem Manajemen Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sudamanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&I*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sujarweni, W.(2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triwanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Toto, T. (2006). *Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Jakarta: Gema Insani.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta: Rajawali.

- Wiratma, S. V. & Endrayanto, P. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Cet ke II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainun, B. (2010). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

