

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BANK PASAR BHAKTI SIDOARJO**

Oleh

Dina Wifqiyah Rohmaniyah<sup>1)</sup>, Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., MM<sup>2)</sup>, Dr. Ir. H Sundjoto., MM<sup>3)</sup>  
Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) The Effect of Leadership Style on Employee Performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (2) The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance at PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (3) Effect of Education Level on Employee Performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo and (4) Effect of leadership style, organizational commitment and education level on employee performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo. This research uses quantitative research. The population of this research is the employees of PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, totaling 28 people. The sample in this study were 28 respondents who were determined using saturated sampling as a sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1) Leadership style affects employee performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (2) organizational commitment affects employee performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (3) education level affects employee performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo and (4) Leadership style, organizational commitment and education level affect employee performance at PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.*

*Keywords : Leadership Style, Organizational Commitment, Education Level and Employee Performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (3) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo dan (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah para pegawai PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo yang berjumlah 28 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden yang ditentukan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo, (3) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo dan (4) Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan.

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada ruang lingkup dunia organisasi MSDM atau manajemen adanya unsur pegawai adalah suatu masalah yang begitu penting agar supaya dapat memberikan dorongan terhadap kemajuan perusahaan dan untuk menghadapi kuatnya persaingan industri. Hal ini seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2015:13) yang mendefinisikan mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu praktek dalam mengatur manusia atau sumber daya dari manusia ke dalam suatu organisasi yang disebut dengan manajemen mengatur tersebut meliputi melatih menyaring merekrut memberi penilaian dan penghargaan. Sesuai dengan definisi tersebut perlu diketahui bahwa pentingnya pengelolaan dari adanya sumber daya manusia dalam perusahaan dipakai untuk mengatur tenaga kerja yang ada pada organisasi tersebut sehingga harapannya dengan mengatur itu akan mewujudkan tujuan dari organisasi dan juga untuk mewujudkan kepuasan dalam karyawan tersebut pada pekerjaan mereka. Pada sebuah perusahaan pentingnya manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja dengan baik karena pada manajemen sumber daya manusia dapat memberikan penilaian, pemberian penghargaan pada setiap karyawan dari perusahaan yang telah disesuaikan dari kualitas kerja karyawan tersebut. Sebagai ketepatan tujuan atas sasaran organisasi yang telah ditetapkan maka peran pimpinan adalah sangat penting bagi perusahaan karena pimpinan merupakan orang pertama yang memegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi pada setiap perusahaan. Agar pelaksanaan tugas dari karyawan yang telah dibebankan dapat terlaksana dengan baik maka peran pemimpin untuk memberdayakan karyawan dapat berperan penuh mengenai tanggung jawab serta tugas dalam proses tersebut telah ditetapkan dengan proses tersebut dengan adanya peran pimpinan yang baik maka diharapkan profesionalisme kerja dari karyawan dapat terlaksana secara maksimal. Karyawan dapat meningkat dalam hal ini juga diperlukan peran dari gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atau kontribusi yang besar terhadap kinerja yang terdapat dalam pegawai tersebut. Kinerja karyawan yang baik adalah dikontribusikan dari daya kepemimpinan yang baik pula. Karyawan tersebut dengan dampaknya mampu memberikan kinerja yang lebih longgar atau lebih antusias tergantung dari gaya kepemimpinan tiap pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memimpin organisasi dengan suatu cara dan pola yang dimiliki oleh tiap-tiap atau masing-masing individu. Dalam interaksinya untuk memberikan pengaruh, pengarahan, memberikan dorongan dan memberikan pengendalian terhadap orang lain atau terhadap bawahan supaya dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. (Noe et al, 2017:375) memberikan definisi komitmen organisasi merupakan kondisi seorang pegawai terus ada dalam organisasi tertentu serta keinginan dan tujuannya agar mampu bertahan ke dalam anggota dari organisasi tertentu. Pada zaman sekarang ini komitmen organisasi merupakan hal yang paling penting. Pada saat perusahaan dengan kondisi sulitnya untuk mencari pegawai yang memiliki kualitas kerja yang sesuai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam menentukan karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik maka komitmen organisasi merupakan suatu cara untuk menentukan karyawannya dengan karyawan yang memiliki loyalitas hingga kinerja yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi, hal ini berarti hal yang paling penting dari komitmen organisasi adalah memberi penentuan level kerja kepada karyawan dalam suatu perusahaan dengan pemberian level kinerja pada perusahaan tersebut maka pengukuran sejauh mana dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tercapai. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain adalah tingkat pendidikan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tilaar (2015:435) memberikan pernyataan bahwa hakikat pendidikan merupakan unsur menilai manusia ke dalam bentuk eksistensinya secara keseluruhan atau dengan kata lain memanusiakan manusia. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh pendapat tersebut bahwa gambaran dari proses pendidikan merupakan proses pembelajaran dan belajar sehingga pada proses pendidikan tersebut dapat membentuk manusia menjadi manusia yang lebih, manusia yang lebih disini

adalah manusia yang pada awalnya tidak mengerti atau kurang mengerti menjadi manusia yang lebih mengerti. Kegiatan yang bersifat fundamental atau mendasar tersebut adalah proses mendidik dan dididik karena ke dalam proses pendidikan tersebut akan terjadi proses yaitu jalan hidup manusia diubah dan ditentukan melalui proses pendidikan tersebut. Pendidikan merupakan proses mengubah atau menyempurnakan kebiasaan-kebiasaan dan potensi kemampuan dan kapasitas manusia menjadi kemampuan yang lebih baik lagi proses tersebut dilakukan dengan melalui pembelajaran kepada individu masing-masing melalui media atau alat yang dirangkai menjadi sedemikian bentuknya dan dipakai bagi sekelompok manusia agar memberikan pertolongan kepada diri sendiri maupun orang lain sebagai upaya agar tujuan bersama dapat dengan mudah tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan oleh Muhammad Saroni (2015:10) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk menyeimbangkan kondisi pada diri dengan kondisi yang ada di luar diri melalui proses yang berlangsung. Proses pengembangan ini adalah suatu bentuk kontribusi yang digunakan supaya potensi yang ada pada diri sendiri mampu mengikuti setiap kegiatan yang ada pada kehidupan sehari-hari dengan pendidikan ini maka diharapkan individu dapat mampu melakukan atau mengeluarkan kemampuannya sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan tingkat pendidikan. Sumber daya manusia sangat memerlukan pendidikan agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat, artinya bahwa pendidikan memiliki kontribusi besar dalam melakukan perkembangan organisasi atau pengembangan yang ada pada diri karyawan. Pendidikan erat kaitannya dengan 3 unsur yaitu jenjang pendidikan yang telah diikuti latar pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang ditekuni. Apabila dari faktor-faktor yang telah disebutkan di atas tidak dilaksanakan oleh perusahaan yang utamanya pada pimpinan maka tidak optimalnya kinerja pada karyawan tersebut, hal ini akan berakibat pada malasnya karyawan untuk bekerja dan tanggung jawab serta tugas-tugas yang akan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pada sebuah perusahaan atau bahkan hingga kecurangan dapat dilakukan oleh Karyawan karena kurangnya hubungan yang kuat antara bawahan dengan atasan. Atasan juga tidak diperbolehkan memberikan paksaan atau tekanan kepada bawahan supaya dapat bekerja karena hal ini akan menimbulkan dampak psikis pada bawahan, maka dengan adanya fenomena ini diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat mengimbangi sinergi pada pimpinan terhadap bawahannya melalui ketegasan dari para pemimpin namun juga terukur dan terarah sehingga terkesan tidak ada paksaan namun tegas terhadap bawanya.

Pada penelitian ini lokasi yang diteliti pada Bank Perkreditan Rakyat Pasar Bhakti Sidoarjo. Karena Bank Perkreditan Rakyat merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran yang penting pada kehidupan negara. Negara berkembang seperti negara Indonesia membutuhkan peran lembaga keuangan atau perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa bank memiliki peran dan fungsi sebagai suatu wadah atau lembaga yang mampu menyalurkan dan melakukan himpunan dana kepada masyarakat secara efisien dan efektif. Peran dari bank ini adalah sebagai perantara kepada pihak yang mempunyai dana yang tinggi kepada pihak-pihak yang memerlukan dana tersebut, namun penyaluran dana tersebut harapannya agar dapat dimanfaatkan oleh pihak yang kekurangan dana bagi masyarakat seperti kita ketahui bahwa dana yang disalurkan dapat digunakan sebagai modal usaha keperluan pembiayaan dalam kegiatan yang dibutuhkan sehari-hari. Transaksi masyarakat kepada bank perkreditan rakyat masih banyak diminati sebagai lembaga keuangan yang kredibel Karena secara umum lokasi bank perkreditan rakyat ditempatkan dekat dengan kegiatan masyarakat yang membutuhkan dana sehingga dengan ini diharapkan kredit yang disalurkan dapat dimanfaatkan secara optimal kepada masyarakat yang dibutuhkan. Dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka sebagai lembaga keuangan hanya menerima simpanan dalam bentuk tersebut atau bahkan dalam bentuk lain yang dapat disalurkan dananya dalam bentuk prediksi supaya dapat memperoleh pengembalian yang lebih tinggi. Bank perkreditan rakyat hadir agar memberi dampak positif bagi negara Indonesia. Dampak positif ini terlihat oleh banyaknya kegiatan perekonomian pada usaha mikro yang terbantu modalnya yang

disalurkan oleh pihak bank perkreditan rakyat karena bank perkreditan rakyat memiliki peran dalam meminjam atau menyalurkan kredit secara tepat sasaran kepada para pelaku UMKM sehingga mampu memberikan sebuah lapangan kerja atau pemerataan perekonomian di masyarakat melalui kesempatan usaha yang ada di Indonesia sehingga peluang untuk bekerja di Indonesia lebih banyak. Bank perkreditan rakyat bentuk hukumnya yaitu memiliki badan hukum yang berbentuk PT atau perseroan terbatas yang status usahanya diberikan kepada Lembaga Dana Kredit Pedesaan (LDKP), Bank Pegawai, Lumbung Desa, Bank karya produksi desa, Bank pasar hingga lembaga lain. Sesuai dengan fenomena yang terjadi mengenai masalah pada sumber daya manusia perlu adanya aktivitas dalam pengelolaan pada perusahaan untuk memanajemen kegiatan sumber daya pegawai sehingga maka dengan ini peneliti tertarik mengambil penelitian yang bertemakan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
4. Apakah gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?

### **Landasan Teori**

#### **Gaya Gepemimpinan**

Secara tidak langsung dan langsung gaya pemimpin ditunjukkan oleh pimpinan dalam keyakinannya untuk mempengaruhi bawahan ini berarti gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang berisi strategi sebagai upaya dalam memberikan pengaruh dari keterampilan, ilmu keyakinan, sikap serta sifat yang harus diterapkan seorang pimpinan supaya bawahan dapat dipengaruhi, berikut adalah pengertian dari gaya kepemimpinan yang dikutip dari beberapa ahli yang dijadikan sumber referensi pada landasan teori penelitian ini:

Gaya kepemimpinan yang dikutip oleh (Wahyudi, 2017:119) merupakan gaya seseorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh pola pikir untuk memberikan pengarahan. Sikap mandiri kepada setiap anggota agar memiliki cara kerja yang baik agar tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan cepat. Kepemimpinan merupakan proses agar orang lain dapat terpengaruhi agar melaukan kerja samanya sesuai yang telah dengan bersama ditetapkan, Lisa Paramita (2017:121). Gaya kepemimpinan merupakan agar tujuan bersama dapat tercapai maka gaya kepemimpinan berfungsi untuj mengatur aktivitas kelompok, Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2016:15).

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah bagaimana mengenai keyakinan dari karyawan untuk menerima tujuan-tujuan yang ada pada organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap bersama-sama atau meninggalkan pekerjaan sehingga terlihat ada angka perputaran karyawan dari ketidakhadiran yang ada pada karyawan tersebut L. Mathis-John H. Jackson (2016:76). Menurut Griffin (2017:65) *organisational commitment* atau komitmen organisasi merupakan cerminan dari sikap yang mana individu dapat mengenali dan mampu untuk terikat pada organisasi komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh seorang individu mungkin akan menilai dirinya sebagai kesejatian terhadap anggota.

#### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan menurut (Mangkunegara, 2015:155) merupakan proses jangka panjang dari tenaga kerja untuk mempelajari segala bentuk pengetahuan dan konseptualnya mengenai teoritis dan tujuan tujuan umum agar dirinya menjadi pribadi yang lebih baik lagi

dengan pembelajaran yang telah di secara sistematis. Ini berarti adanya tingkat pendidikan yang ada pada seseorang orang tingkat pendidikan tersebut dapat mampu menjadikan seseorang yang meningkatkan adanya persaingan ada dalam perusahaan, sehingga akan membantu mereka untuk melakukan pekerjaan yang produktif.

As'at (2016:12), dalam peningkatan sumber daya manusia pendidikan penting dan sangat diperlukan mengingat pendidikan juga turut memberikan kontribusi dalam pengembangan terhadap organisasi dan masyarakat. Tiga unsur yang tidak terlepas dari pendidikan adalah latar belakang pendidikan yang ditamatkan dan kedisiplinan ilmu yang telah ditekuni.

Mengenai dari beberapa uraian tentang definisi tingkat pendidikan tersebut maka kesimpulan dari pendidikan adalah segala bentuk usaha seseorang supaya dapat mengembangkan segala potensi-potensi yang ada pada dirinya supaya dirinya mampu berkarya pada kehidupan yang akan datang maka perlunya pendidikan untuk mempersiapkan adanya persaingan-persaingan yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

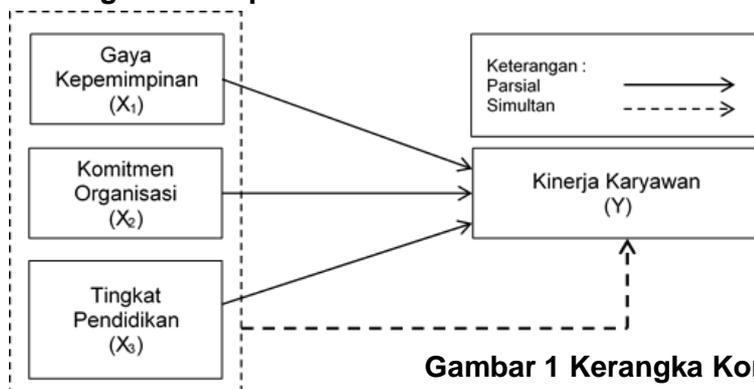
### Kinerja Karyawan

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:9) cara memberikan pernyataan mengenai kinerja yaitu hasil yang dinyatakan secara kuantitas dan kualitas yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dan dicapai atas hasil kerjanya dengan melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugas kepada mereka yang telah dibebankan dan diberikan.

Dikemukakanya pendapat sesuai oleh Hasibuan (2017:94) mendefinisikan mengenai kinerja karyawan merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang sebagai bentuk tugas-tugas yang diemban telah diberikan melalui tanggung jawab dan beban kepada mereka dengan dasar melalui target waktu kesungguhan pengalaman serta ketaatan.

Kerja merupakan tingkat keberhasilan atas hasil yang telah dicapai seseorang secara seluruhnya ditentukan dalam periode tertentu dalam pelaksanaan mereka dengan evaluasi perbandingan atas berbagai kemungkinan yang terjadi seperti target yang telah ditentukan bersama atau kriteria, sasaran dan standar hasil kerja, Rivai & Basri dalam Masram (2017:138).

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT.BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
- 3) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
- 4) Komitmen organisasi, tingkat pendidikan serta gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Kuantitatif digunakan dalam riset ini jenisnya, Menurut Sugiyono (2017:8) arti dari metode penelitian kuantitatif adalah landasan secara positif filsafat yang digunakan dalam metode penelitian dipakai untuk mengenali dari sampel atau populasi yang telah ditentukan instrumen penelitian yang telah dikumpulkan yang kemudian dianalisa bersifat statistik atau kuantitatif.

### Populasi

Populasi yaitu objek atau subjek secara menyeluruh yang jadi wilayah generalisasi pada pengamatan secara statistik menjadi karakteristik dan kuantitas yang telah ditetapkan dari kriteria tertentu dengan tujuan agar dapat menjadi analisis yang dapat disimpulkan yang kemudian akan dibahas dalam populasi penelitian ini yaitu para pegawai PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo yang berjumlah 28 orang.

### Sampel

Bagian dari keseluruhan total karakteristik yang masih dapat terwakilkan oleh Sampel jenuh adalah sampel yang memiliki penentuan teknik berdasarkan keseluruhan anggota populasi yang ada dari seluruh pengamatan dalam sampel jenuh ini digunakan karena keseluruhan dari populasi yang dianggap kecil dan berjumlah hanya sedikit yaitu 28 orang atau generalisasi ini dibuat oleh peneliti dengan menganggap agar sangat kecil tingkat kesalahan yang terjadi, maka dari itu istilah ini disebut sensus atau *sampling* jenuh mana seluruh anggota populasi digunakan dalam pengambilan pengamatan sampel penelitian. Untuk memperkecil ruang lingkup serta keterbatasan kemampuan, maka penulis memutuskan untuk memilih koresponden pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo yang berjumlah 28 orang dan seluruhnya digunakan sampel.

### Definisi Operasional Variabel

Terdapat pada riset dilakukan ini beberapa variabel yang dikelompokkan sebagai berikut yang merupakan variabel bebas :

#### a) Variabel Independen (X)

##### 1) Kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan yang dikutip oleh (Wahyudi, 2017:119) merupakan gaya seseorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh pola pikir untuk memberikan pengarahan. Sikap mandiri kepada setiap anggota agar memiliki cara kerja supaya tujuan pekerjaan dapat dicapai dengan bagus dengan cepat. Definisi lain Lisa Paramita (2017:13) gaya kepemimpinan seorang bisa dipandang dan dievaluasi berdasarkan beberapa indikator menjadi berikut menurut terdapat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan :

- a) Kemampuan Mengambil Keputusan
- b) Kemampuan Memotivasi
- c) Kemampuan Komunikasi
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e) Tanggung Jawab
- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional

##### 2) Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Perasaan aktif seseorang terhadap organisasi dan hubungannya dengan diri indikator komitmen organisasi :

- a) Penerimaan yang kuat tetap percaya mengenai tujuan-tujuan selai yang ada pada organisasi.
- b) Kemauan agar segera dan mewujudkan kepentingan dari pada organisasi tersebut.
- c) Mempunyai tekad yang kuat atas kehendak dalam mempertahankan dirinya sebagai anggota dalam organisasi.

##### 3) Tingkat Pendidikan ( $X_3$ )

Dimensi tingkat pendidikan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada

pegawainya dapat diukur melalui :

- a) Sampai perguruan tinggi yang dimulai dengan pendidikan dasar dinamakan pendidikan formal yang merupakan pembagian dari jenjang pendidikan persekolahan.
- b) Pendidikan di di luar sekolah terdiri dari :
  1. Seperti kejar paket A, seminar dan khusus merupakan pendidikan diluar sekolah ini dinamakan pendidikan non formal.
  2. Seperti program-program sekolah masyarakat dan pendidikan keluarga dinamakan pendidikan informal Contohnya yaitu siaran di televisi atau radio dan pendidikan informasi yang dimuat dalam majalah dan surat kabar.

b) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu kinerja pegawai Tulenan (2015:20) terdapat beberapa indikator dalam melakukan pengukuran seseorang atas kinerjanya yaitu:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis maka pengujiannya pada Tabel 1 seperti dibawah.

**Tabel 1 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 5.476                       | 2.502      |                           | 2.189 | .039 |
|       | GAYA KEPEMIMPINAN   | .252                        | .113       | .349                      | 2.239 | .035 |
|       | KOMITMEN_ORGANISASI | .384                        | .182       | .326                      | 2.108 | .046 |
|       | TINGKAT PENDIDIKAN  | .334                        | .159       | .309                      | 2.095 | .047 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan.

### Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Pada tabel 1 diatas dari Uji t parsial dengan menganalisis hasil t hitung ditunjukkan dari pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2,239 kemudian nilai T tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) yaitu (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sedangkan nilai signifikansi 0,035 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo diterima.

### Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Pada tabel 1 diatas dari Uji t parsial dengan menganalisis hasil t hitung ditunjukkan dari pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2.108 kemudian nilai T tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) nilai sig. (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasi

terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo diterima.

### Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_3$ )

Pada tabel 1 diatas dari Uji t parsial dengan menganalisis hasil t hitung ditunjukkan dari pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2.108 kemudian nilai t tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) nilai sig. (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan tingkat pendidikan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini nama lainnya disebut dengan uji Anova atau *Analysis of variance* tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 52.108         | 3  | 17.369      | 9.406 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 44.321         | 24 | 1.847       |       |                   |
|                    | Total      | 96.429         | 27 |             |       |                   |

a. predictors: (constant), tingkat\_pendidikan, komitmen\_organisasi, gaya\_kepemimpinan

b. dependent variable: kinerja\_karyawan

Sumber : Peneliti (2021).

Pada tabel 2 belas di atas bahwa ditunjukkan nilai F hitung dari hasil perhitungan melalui *output Anova* yang ditunjukkan adalah senilai 9,406 kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu sebesar 2,99 rumus dalam menghitung tabel adalah n-k) yaitu (3;25) dengan probabilitas 0,05. Dalam tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% yang disyaratkan dalam pengambilan tingkat kesalahan dalam penelitian ini hal ini artinya bahwa dalam penelitian ini secara bersama-sama gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat dapat diterima.

## Pembahasan

### Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2,239 kemudian nilai T tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) yaitu (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sedangkan nilai signifikansi 0,035 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dengan hasil ini juga mendukung yang dilakukan oleh Tampi (2014) yang menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya seseorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh pola pikir untuk memberikan pengarahan. Sikap mandiri kepada setiap anggota agar memiliki cara kerja yang baik agar tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan cepat. Gaya kepemimpinan yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atau kontribusi yang besar terhadap kinerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap kinerja pada karyawan tersebut dengan dampaknya mampu memberikan kinerja yang lebih longgar atau

lebih antusias tergantung dari gaya kepemimpinan tiap pimpinan.

### **Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2.108 kemudian nilai T tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) nilai sig. (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dengan hasil ini juga mendukung yang dilakukan oleh Fatmah Bagis (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi merupakan cerminan dari sikap yang mana individu dapat mengenali dan mampu untuk terikat pada organisasi komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh seorang individu mungkin akan menilai dirinya sebagai kesejatan terhadap anggota. komitmen ini dapat dinilai dengan cara cara melihat seseorang tersebut menerima tujuan-tujuan dan nilai organisasi dan juga menerima terhadap kepercayaan yang ada pada organisasi tersebut karena seseorang tersebut punya minat yang ingin melakukan apa saja supaya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan atau disepakati bersama dalam organisasi.

### **Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan maka nilai yang dihasilkan sebesar 2.108 kemudian nilai t tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 (t tabel ( $\alpha/2;n-k$ ) nilai sig. (0.050;24). Dalam melakukan uji parsial signifikansi yang dipakai sebesar 5% pada penelitian ini ini didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel Sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dengan hasil ini juga mendukung yang dilakukan oleh Dewi (2016) dengan hasil penelitian Tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Merupakan proses jangka panjang dari tenaga kerja untuk mempelajari segala bentuk pengetahuan dan konseptualnya mengenai teoritis dan tujuan tujuan umum agar dirinya Menjadi pribadi yang lebih baik lagi ini dengan pembelajaran yang telah di secara sistematis. Ini berarti adanya tingkat pendidikan yang ada pada seseorang orang tingkat pendidikan tersebut dapat mampu menjadikan seseorang yang meningkatkan adanya persaingan ada dalam perusahaan. Pendidikan merupakan seseorang yang berproses untuk melakukan pengembangan atas kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku dalam bermasyarakat. Pendidikan ini juga bisa dihadapkan oleh pengaruh yang pengaruh lingkungan secara sistematis dan terkontrol hingga seseorang tersebut mampu memberikan pengaruh yang positif untuk mengembangkan dirinya secara optimal.

### **Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan melalui *output Anova* yang ditunjukkan adalah senilai 9,406 kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu sebesar 2,99 rumus dalam menghitung tabel adalah n-k) yaitu (3;25) dengan probabilitas 0,05. Dalam tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% yang disyaratkan dalam pengambilan tingkat kesalahan dalam penelitian ini hal ini ini artinya bahwa dalam penelitian ini secara bersama-sama gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengenai dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil bentuk kerja yang telah tercapai bagi seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan evaluasi berdasarkan standar atau kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya sebagai tertib kerja mereka. Dalam hal Manajemen Kinerja memiliki arti yaitu itu sebagai bentuk hasil atau Prestasi Kerja seorang pegawai dengan dasar

atas kualitas serta kuantitas yang sudah tercapai untuk melakukan tugasnya sebagai tanggungjawab dan fungsi sesuai yang sudah ditetapkan kepada mereka. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi (2014), Bagis (2019), dan Dewi (2016) yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

1. Dari hasil uji hipotesis pertama hasil t hitung sebesar 2,239 kemudian nilai t tabel yang didapatkan sebesar 2,06390 sedangkan nilai signifikansi 0,035 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
2. Dari hasil uji hipotesis kedua t tabel yang didapatkan sebesar 2,06390, sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
3. Dari hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan hasil t hitung dihasilkan sebesar 2.108 kemudian nilai t tabel yang didapatkan sebesar 2,06390, sedangkan nilai signifikansi 0,046 yang berada di bawah angka 5% atau 0,05 dalam hasil analisa tersebut terdapat hasil bahwa secara parsial tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
4. Dari hasil uji hipotesis keempat nilai F tabel yaitu sebesar 2,99 dalam tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% yang disyaratkan dalam pengambilan tingkat kesalahan dalam penelitian ini hal ini artinya bahwa dalam penelitian ini secara bersama-sama gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPR bank Pasar Bhakti Sidoarjo

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'at, Muhammad. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hotel Utami Sidoarjo*. Surabaya : STIE Mahardhika.
- Bagis, Fatmah., Bima Cinintya Pratama dan Alfato Yusnar Kharismasyah. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan*. Vol. 13 No. 2 Nopember 2019. (ISSN Cetak 1978-6573) ISSN Online 2477-300X.
- Dewi, D.K.R., Suwendra, I.W, & Yulianthini, N.N. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory. 2017. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA: South Western.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mathis Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad Saroni. 2011. *Orang miskin bukan orang bodoh*. Yogyakarta : Bahtera Buku.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017 : 6168-6182.
- Sanusi, Achmad. dan M. Sobry Sutikno. 2016. *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Jakarta : Prospect.
- Sanusi, Achmad. dan M. Sobry Sutikno. 2016. *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Jakarta : Prospect.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Tilaar, H. A. R. 2015. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tulenan, Samuel. 2015. *The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado*. Jurnal.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.