

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : ANALISIS LATAR BELAKANG  
PENDIDIKAN DAN GENDER PIMPINAN DENGAN INTELEKUAL  
CAPITAL SEBAGAI MEDITOR**

**Risa Cahyani Maulina , Sutianingsih**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

E-mail: risacahyani6@gmail.com, sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

**Abstract**

*The objective of this study is to analyze the effects of various factors, such as leadership and educational background, on employee performance. Through a quantitative research design, the study will be able to provide a definitive answer. The data collected for the study came from questionnaires sent out to 104 employees of BKK Grobogan regency. The subjects for the study were selected through the Slovin formula, and the results indicated that certain factors, such as intellectual capital, leadership, and educational background, had a positive impact on employee performance. The educational background of the subjects was also positively related to intellectual capital. In addition, leadership gender was associated with a positive impact on the performance of the employees.*

**Keywords :** *leadership, educational background, employee performance*

**1. PENDAHULUAN**

Saat ini perkembangan ekonomi sedang masa beranjak pulih dan terus berupaya untuk meningkat menjadi lebih baik pasca adanya pandemi Covid-19. Tidak bisa dipungkiri bahwa khususnya perusahaan perbankan menunjukkan kinerja yang cukup berat saat Covid-19. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya kredit macet dan menurunnya minat menabung nasabah dan lebih memilih untuk menarik uangnya dibank untuk pemenuhan kebutuhannya, bahkan sampai saat ini masih terjadi pelemahan ekonomi dan ketidakpastian pasar keuangan global yang masih tinggi (Kompas, 5 September 2022).

Untuk mengatasi masalah ini secara proaktif, institusi perbankan terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan (Sutianingsih & Yulianto, 2021). Menghindari kemunduran finansial dan memastikan operasional bisnis terus berjalan lancar adalah tujuan dari upaya ini. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah salah satu dari banyak variabel yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan seni sekaligus ilmu. Ini adalah proses mengarahkan individu ke dalam suatu organisasi sedemikian rupa untuk memaksimalkan potensi mereka untuk memenuhi tujuan organisasi, serta tujuan individu dan sosial.

Dalam perspektif Notoatmodjo (2012), latar belakang pendidikan dapat diartikan sebagai upaya yang disengaja untuk meyakinkan individu, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan agar menyesuaikan diri dengan norma-norma yang ditetapkan oleh para praktisi pendidikan. Pembelajaran dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pengajaran di kelas. Sejauh mana seorang karyawan telah menyelesaikan pendidikan formal mereka menentukan seberapa baik mereka bekerja di posisi mereka. Jika dilihat dari tingkat pendidikan pekerja, produktivitas mereka relatif tidak berubah. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk berkolaborasi dengan para profesional yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Maka dari itu salah satu cara yang terbukti mampu menjadikan sumber daya manusia dapat bersaing adalah faktor pendidikan. Hal ini terjadi

karena dengan semakin meningkatnya tingkat pendidikan seseorang, membuat pemikiran akan semakin berkembang, kritis dan lebih analitis dalam mengambil keputusan.

Latar belakang pendidikan seseorang biasanya digunakan sebagai kriteria standar untuk mengevaluasi keterampilan dan bakat mereka. Berdasarkan hal tersebut semakin baik latar belakang pendidikan maka mempunyai potensi yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penegasan tersebut diperkuat oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh Faridah dan Faridah & Hikmah (2021) dan Pitri (2021), yang keduanya menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Sementara itu, Deni & Putri (2021) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan pencapaian pendidikan.

Gender merupakan aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain latar belakang pendidikan. Gender berfungsi sebagai landasan untuk menilai dampak dari pengaruh budaya dan keberadaan masyarakat dalam membedakan laki-laki dan perempuan Ramadika et al. (2014). Menurut Fakhri (2008), gender adalah suatu atribut yang dibentuk secara sosial maupun kultural yang dikaitkan dengan laki-laki dan perempuan. Misalnya, perempuan umumnya dikenal karena kelembutan, kecantikan, sifat emosional, dan sifat pengasihannya. Laki-laki umumnya dianggap kuat, rasional, maskulin, dan berkuasa.

Berdasarkan pendapat tersebut *gender* dapat diartikan sebagai sifat alamiah pada seseorang baik itu laki-laki maupun perempuan. Saat ini isu global mengangkat tentang kesetaraan gender dan menyebutkan bahwa antara perempuan dan laki-laki memegang peranan yang sama dalam berbagai aspek. Meskipun saat ini banyak hal hebat yang dilakukan perempuan akan tetapi pada bagian-bagian tertentu laki-laki lebih superior dibandingkan perempuan. Gender memengaruhi gaya kepemimpinan dan model pengambilan keputusan melalui berbagai faktor. Ketika membahas gender dan kepemimpinan, kami secara khusus mengacu pada perempuan yang menghadapi diskriminasi karena adanya anggapan bahwa peran dan kualitas mereka membuat mereka kurang memenuhi syarat dan tidak pantas memegang posisi puncak dalam perusahaan (Fakhri, 2008). Terdapat penelitian yang dapat mendukung seperti yang dilakukan oleh Hendrayana et al. (2023) dan Deni & Putri (2021) yang menyebutkan bahwa *gender* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan, sedangkan penelitian Herlianti dan Rachman (2022) menunjukkan kesimpulan bahwa *gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Modal Intelektual mengacu pada sumber daya yang berharga di dalam perusahaan dalam bentuk materi intelektual, pengetahuan, dan informasi. Sumber daya ini menghasilkan penciptaan aset bernilai tinggi dan peluang bagi organisasi untuk memperoleh manfaat ekonomi di masa depan. Menurut Hermawan dkk. (2018), modal intelektual dapat didefinisikan sebagai kapasitas otak kolektif suatu organisasi serta pengemasan pengetahuan yang berharga bagi individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Modal intelektual sering dibagi menjadi tiga bagian oleh para peneliti: modal manusia, modal struktural, dan modal relasional (Arifah dan Medyawati, 2011).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil gambaran bahwa *intellectual capital* memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan, karena pada dasarnya kinerja suatu perusahaan dinyatakan baik apabila kontribusi kinerja karyawan yang baik pula. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya *intellectual capital* yang baik maka mempunyai kemungkinan yang besar untuk menciptakan kinerja karyawan yang semakin optimal. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian seperti penelitian Hidayat & Azzahra (2019) dan penelitian Sodik & Azzuhri (2011) yang keduanya sama-sama menunjukkan kesimpulan bahwa *intellectual capital* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.1 Latar belakang pendidikan**

Pendidikan dapat diperoleh melalui beberapa cara, salah satunya adalah pendidikan formal yang diterima di sekolah. Latar belakang pendidikan memainkan peran penting dalam menentukan ambisi untuk menjadi seorang wirausahawan dan keberhasilan sebuah perusahaan Sinarasri & Hanum (2012). Latar belakang pendidikan yang optimal harus disajikan secara ringkas dan didukung oleh data atau fakta yang relevan. Menurut Marihot dan Efendi (Hariandja, 2005), Meningkatkan kinerja dan daya saing suatu organisasi secara keseluruhan dimungkinkan karena pencapaian pendidikan tenaga kerjanya.

### **1.2 Gender pemimpin**

Gender berfungsi sebagai dasar untuk menilai dampak dari elemen budaya dan pengalaman bersama dalam membedakan laki-laki dan perempuan (Ramadika et al., 2014). Gender adalah atribut yang diproduksi secara sosial dan budaya yang diasosiasikan dengan laki-laki dan perempuan. Sebagai contoh, perempuan umumnya dikenal karena sikapnya yang lembut, daya tarik estetika, sifat emosional, dan kualitas pengasuhan. Laki-laki umumnya dianggap kuat, rasional, jantan, dan megah (Fakih, 2016).

### **1.3 Intellectual capital**

Istilah "modal intelektual" digunakan untuk menggambarkan sumber daya perusahaan yang sangat bermanfaat dan menghasilkan aset yang tersimpan dalam materi intelektual, pengetahuan, dan informasi. Salah satu cara untuk melihat modal intelektual adalah sebagai kumpulan kecerdasan kolektif dan gudang informasi yang berharga (Hermawan et al., 2018). Modal intelektual mencakup aset tidak berwujud seperti pasar, kekayaan intelektual, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang memenuhi perannya dalam organisasi (Tara, 2015). Modal intelektual, seperti yang didefinisikan di atas, mengacu pada aset tidak berwujud dalam organisasi yang muncul dari pengetahuan para pekerjanya. Pengetahuan ini dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam operasi bisnis dan membuat keputusan strategis terkait adopsi dan kemajuan teknologi, yang diperkirakan akan semakin canggih di masa depan.

### **1.4 Kinerja karyawan**

Kinerja seseorang merupakan cerminan dari kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan suatu proyek (Hasibuan Malayu, 2007). Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja mengacu pada pemenuhan komitmen, hasil dari pekerja, dan bukti konkret dari proses organisasi. Hal ini melibatkan peningkatan tanggung jawab, kemampuan untuk diukur, dan kemampuan untuk dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

### **1.5 Pengembangan Hipotesis**

Notoatmodjo (2017) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan upaya yang disengaja untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat. Pendapat tersebut didukung oleh berbagai penelitian seperti yang dilakukan oleh Muzerika & dkk (2018), penelitian Novalasari dan penelitian Faridah & Lailatul (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pencapaian pendidikannya. Hipotesis pertama penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya.

Konsep gender merupakan karakteristik umum yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan dikenal lembut dan emosional, sedangkan laki-laki dianggap kuat dan rasional. Menurut (Fakih, 2016), hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyawan (2021), dan penelitian Soelistyoningrum (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh jenis kelaminnya. Berdasarkan hipotesis tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa gender pemimpin berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh jenis kelamin pemimpin.

Menurut (Hermawan et al., 2016), modal intelektual suatu organisasi mengacu pada jumlah pengetahuan dan sumber daya yang dapat digunakan untuk menghasilkan aset bernilai tinggi dan memberikan manfaat ekonomi jangka panjang. Jenis sumber daya ini dapat digambarkan sebagai otak kolaboratif yang dikemas dengan informasi berguna. Penelitian Hidayat & Azzahra (2019), serta (Redhita & Mayangsari, 2016), mengemukakan bahwa modal intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis tersebut, teori ketiga menyatakan bahwa pegawai BPR akan lebih berpeluang untuk berkinerja baik apabila mereka mempunyai modal intelektual.

Menurut Suhendah (2012), modal intelektual mengacu pada kombinasi berbagai aset, seperti kekayaan intelektual dan pasar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terwujudnya modal intelektual. Dalam hal ini keberhasilan sumber daya manusia perusahaan tergantung pada jumlah karyawan yang mampu menunjukkan kinerjanya. Hal ini dapat membantu meningkatkan modal intelektual perusahaan. Selain itu, tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan juga mempengaruhi peluangnya dalam mewujudkan modal intelektual. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan modal intelektual. Kesimpulannya, penelitian ini mendukung hipotesis penelitian keempat yang menyatakan bahwa modal intelektual dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan.

Suhendah (2012) mencatat bahwa modal intelektual mengacu pada kombinasi aset, seperti kekayaan intelektual dan infrastruktur, yang dapat digunakan perusahaan untuk menjalankan operasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terwujudnya modal intelektual. Dalam konteks ini, sumber daya manusia adalah karyawan suatu perusahaan. Mereka memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan karena mereka dapat menunjukkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Penempatan gender juga membantu mencapai kinerja karyawan yang baik karena selaras dengan keahlian, pengalaman, dan keterampilan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi modal intelektual suatu perusahaan dengan mengkaji gaya kepemimpinan dan gender para pemimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kekuatan intelektual perusahaan. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan gender dapat mempunyai dampak signifikan terhadap modal intelektual.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa dukungan dan sumber daya yang memadai, operasionalnya tidak akan mampu mencapai tujuannya. Perusahaan harus memahami pentingnya memiliki sumber daya manusia terbaik di era sekarang. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi diharapkan meningkat sehingga para pekerjanya dapat bekerja lebih baik. Menurut Rivai (2014), kinerja dipengaruhi oleh tingkat kemauan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikannya. Dengan cara ini, modal intelektual dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan pegawai BPR dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komposisi dewan direksi suatu perusahaan. Mereka lebih mungkin memberikan hasil yang lebih unggul dibandingkan laki-laki, dan mereka juga lebih stabil. Misalnya, jika sebuah perusahaan memiliki jumlah dewan direksi perempuan yang lebih banyak, maka kinerja keuangannya akan jauh lebih baik dibandingkan perusahaan dengan jumlah dewan direksi perempuan yang lebih sedikit. Perempuan lebih cenderung berhati-hati

dan menghindari risiko dibandingkan laki-laki. Memiliki lebih banyak perempuan di dewan direksi dapat membantu meningkatkan transparansi modal intelektual, yang dapat membantu perusahaan mengambil keputusan yang lebih tepat. Sebuah studi yang dilakukan oleh Tejedo dkk. (2017) mengungkapkan bahwa memiliki lebih banyak perempuan di dewan direksi dapat mempengaruhi modal intelektual suatu perusahaan. Hipotesis keenam peneliti menyatakan bahwa gender pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti survei mengumpulkan data dengan menanyakan sekelompok peserta, yang disebut responden, mengenai perspektif, sikap, dan perilaku mereka sebelumnya atau saat ini mengenai subjek atau objek tertentu (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian survei mengumpulkan informasi mengenai kejadian di masa lalu atau sekarang, keyakinan, opini, karakteristik, perilaku, dan korelasi antar variabel. Metode ini juga digunakan untuk menguji berbagai hipotesis yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini mencakup populasi sebanyak 104 karyawan di BPR. BKK Kabupaten Grobogan. Sebanyak 83 karyawan dipilih untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam rangka memilih sampel untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk memastikan keakuratan dan keandalan data penelitian sebelum melakukan analisis data tambahan. Persyaratan uji validitas didasarkan pada pedoman pengukuran Instrumen dikatakan valid jika  $r > 0,300$ . Jika  $r < 0,300$  maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas SPSS 25 adalah:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

LBP	GP	IC	KP
0.798	0.798	0.814	0.712
0.839	0.829	0.698	0.863
0.825	0.859	0.816	0.797
0.822	0.744	0.729	0.793
0.837	0.790	0.831	0.677

*Sumber : Hasil olah data primer, 2022*

Uji validitas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, gender pemimpin, modal intelektual, dan kinerja pegawai memiliki nilai  $r$  lebih besar dari 0,300. Ini menggambarkan bahwa setiap variabel penting. Dengan demikian, masing-masing variabel valid untuk diteliti lebih lanjut.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk memastikan tingkat ketepatan, ketelitian, kestabilan, atau keseragaman yang ditunjukkan oleh instrumen pengumpul data. Sebuah alat dianggap dapat diandalkan ketika banyak pengukuran terhadap subjek penelitian memberikan hasil yang konsisten. Penjelasan ini menjelaskan bagaimana menunjukkan keandalan data penelitian. Alfa Cronbach ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$  menunjukkan reliabilitas tes yang tinggi. Alfa Cronbach ( $\alpha$ )  $< 0,60$  menunjukkan reliabilitas tes yang rendah.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

<i>Variabel / Item</i>	<i>Nilai Cronbach Alpha</i>
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0.879
Gender Pimpinan (X2)	0.862
Intellectual Capital (X3)	0.836
Kinerja Karyawan (Y)	0.828

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

Nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,600 diperoleh pada variabel latar belakang pendidikan, gender pemimpin, modal intelektual, dan kinerja pegawai pada hasil uji reliabilitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dianggap dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis tambahan.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Hasil Uji Multikolonieritas

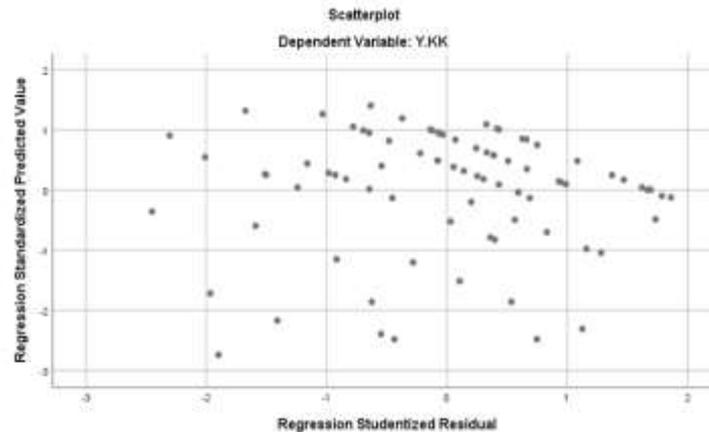
**Hasil Analisis Uji Multikolonieritas**

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	X1.LBP	0.671	1.490
	X2.GP	0.710	1.408
	X3.IC	0.525	1.904

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

Hasil uji multikolonieritas variabel latar belakang pendidikan, *gender* pimpinan dan *intellectual capital* mempunyai nilai tolerance lebih dari 0.01 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel latar belakang pendidikan, *gender* pimpinan dan *intellectual capital* tidak terjadi korelasi dan dapat dilakukan analisis tahap selanjutnya.

#### 3.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

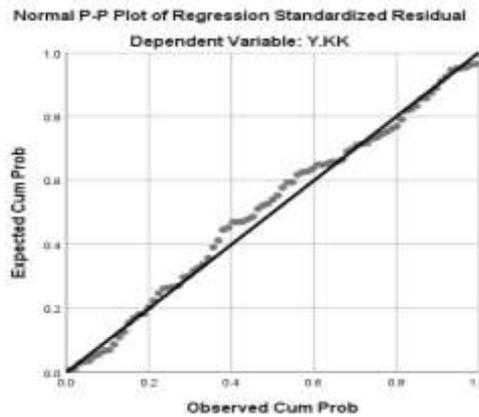


Gambar 4.1

#### Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas seperti yang ditunjukkan pada grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa semua item data menyebar di atas dan bawah garis 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara data penelitian dan dapat dilakukan analisis data tahap selanjutnya.

3.3.3 Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.2

Hasil Analisis Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas seperti yang ditunjukkan pada grafik probability plot diatas didapatkan kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data dapat dilakukan analisis tahap selanjutnya.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

1. Hasil Analisis Regesi Linier Berganda Model 1

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1 dan 2

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7.069	1.757	
X1.LBP	0.376	0.071	0.452
X2.GP	0.333	0.071	0.401
(Constant)	3.734	1.689	
X1.LBP	0.185	0.072	0.222
X2.GP	0.151	0.070	0.181
X3.IC	0.518	0.098	0.516

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 1 yang ditunjukkan pada model 1 diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama:  $Y_1 = 7.069 + 0.376X_1 + 0.333X_2 + e$ . Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 1 yang ditunjukkan pada model 2 diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:  $Y_1 = 3.734 + 0.185X_1 + 0.151X_2 + 0.518X_3 + e$

3.5 Uji t

Tabel 5

Hasil Uji T Model 1

Variabel / Item	Nilai t hitung	Signifikansi
Latar Belakang Pendidikan (X1)	2.570	0.012
Gender Pimpinan (X2)	2.161	0.034
Intellectual Capital (X3)	5.284	0.000

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji t seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat diketahui penjelasan sebagai berikut :

- a) Variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai t 2,570 dan signifikansi 0,012. Nilai estimasi t (2,570) melebihi nilai t tabel (1990) dan nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,012) dibawah 0,05. Jadi Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang

- pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis pertama (H1) terkonfirmasi.
- b) Variabel gender pemimpin (X2) mempunyai nilai t sebesar 2,161 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai estimasi t (2,161) melebihi nilai t tabel (1,990), namun nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,034) berada di bawah 0,05. Kesimpulan : Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gender pemimpin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf (Y). Hipotesis 2 terbukti.
- c) Modal intelektual (X3) memiliki nilai t sebesar 5,284 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai estimasi t (5,284) melebihi nilai t tabel (1990) dan nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000) dibawah 0,05. Artinya Ho3 ditolak sedangkan Ha3 diterima. Jika diteliti secara terpisah, modal intelektual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga (H3) terkonfirmasi.

Tabel 6  
Hasil Uji T Model 2

Variabel / Item	Nilai t hitung	Signififikasi
Latar Belakang Pendidikan (X1)	5.311	0.000
Gender Pimpinan (X2)	4.718	0.000

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

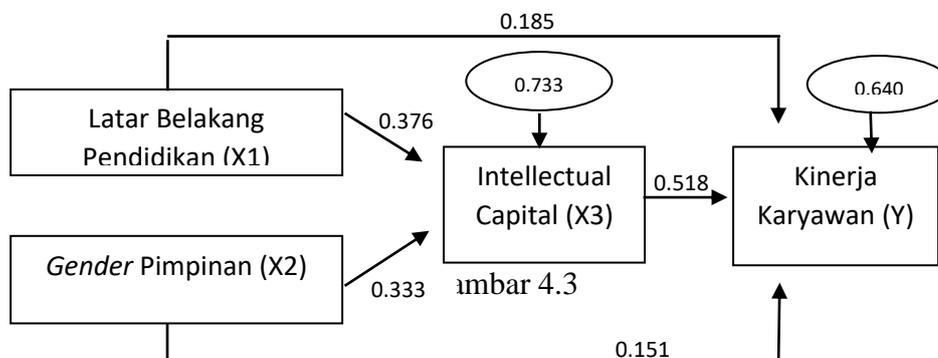
Berdasarkan hasil analisis uji t seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat diketahui penjelasan sebagai berikut :

- a) Variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai t 5,311 dan signifikansi 0,000. Nilai estimasi t (5,311) berada di atas nilai ambang batas (1,990) dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho4 ditolak dan Ha4 disetujui, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual (X3). Hipotesis 4 terbukti.
- b) Variabel gender pemimpin (X2) mempunyai nilai t sebesar 4,718 dan tingkat signifikansi 0,004. Nilai t hitung (4,718) melebihi nilai t tabel (1990) dan nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,004) dibawah 0,05. Artinya Ho5 ditolak sedangkan Ha5 diterima. Dengan demikian, gender pemimpin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual (X3) jika dipertimbangkan secara individual. Hipotesis 5 terbukti.

### 3.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur untuk menguji hubungan antar faktor dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel independen latar belakang pendidikan (X1), gender kepemimpinan (X2), dan modal intelektual (X3) terhadap variabel dependen karyawan. kinerja (Y).

#### 1. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Effect



Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari gambar diatas hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Langsung
  - a) Latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0.185.
  - b) *Gender* pimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0.151.
- 2) Pengaruh Tidak Langsung
  - a) Dengan korelasi sebesar 0,185 maka pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh tidak langsung latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui modal intelektual (X3) dihitung dengan mengalikan nilai beta ( $\beta$ ) X1 pada X3 dengan nilai beta X3 pada Y, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,195 ( $0,376 \times 0,518$ ). Pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung ( $0,195 > 0,185$ ), sehingga  $H_06$  ditolak dan  $H_a6$  disetujui, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui modal intelektual. (X3). Hipotesis 6 terbukti.
  - b) Gender pemimpin (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,151. Untuk mendapatkan pengaruh tidak langsung gender pemimpin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), kalikan nilai beta ( $\beta$ ) gender pemimpin (X2) terhadap modal intelektual (X3) dengan nilai beta ( $\beta$ ) modal intelektual (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu  $0,333 \times 0,518 = 0,172$ . Pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung ( $0,172 > 0,151$ ), sehingga  $H_07$  ditolak dan  $H_a7$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui modal intelektual (X3). Hipotesis 7 terbukti.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, gender pimpinan, intellectual capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan. Latar belakang pendidikan dan gender pimpinan berpengaruh terhadap intellectual capital. Latar belakang pendidikan dan gender pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui intellectual capital.

### 4.2 Saran

Studi lebih lanjut pun direkomendasikan untuk menggali faktor-faktor atau menambah variabel seperti lingkungan kerja, loyalitas karyawan, motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deni, W., & Putri, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 14–30.
- Fakih, M. (2008). Analisis gender dan transformasi sosial. (*No Title*).
- Faridah, N., & Hikmah, L. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. *JPSDa: Jurnal*

*Perbankan Syariah Darussalam*, 1(1), 73–84.

Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.

Hasibuan Malayu, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.

Hendrayana, K. D., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JOLLY ROGER EDUCATION CABANG GIANYAR. *EMAS*, 4(9), 2258–2272.

Herlianti, P., & Rachman, A. N. (2022). Analisis Determinasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Kota Surakarta. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5), 509–520.

Hermawan, S., Mariyanti, E., & Biduri, S. (2018). *Pengantar Akuntansi 2 Dilengkapi Pembahasan IFRS*. Indomedia Pustaka.

Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12–21.

Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta, *Rineka Cipta*. Notoatmodjo.

Pitri, T., & S IP, M. M. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67–86.

Ramadika, A. P., Nasir, A., & Wiguna, M. (2014). Pengaruh role stress, gender, struktur audit dan profesionalisme terhadap kinerja auditor bpk-ri perwakilan provinsi riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1–15.

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.

Sinarasri, A., & Hanum, A. N. (2012). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa UNIMUS di Semarang). *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1).

Sodik, S., & Azzuhri, M. (2011). Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Malang Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1179–1191.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Sutianingsih, S., & Yulianto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 54–63.

Tara, L. (2015). Pengaruh Intellectual Capital Dalam Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan (Studi Empirik Pada Perusahaan Industri Sektor Konsumsi Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012). *Business Accounting Review*, 3(1), 33–44.