

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN GENDER PIMPINAN  
CABANG MELALUI INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BPR. BKK KABUPATEN GROBOGAN**

Risa Cahyani Maulina<sup>1</sup>, Sutianingsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> STIE Atma Bhakti Surakarta

Email: [risacahyani6@gmail.com](mailto:risacahyani6@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima: 28-04-2024</b> <b>Revisi: 01-05-2025</b> <b>Terbit: 09-05-2025</b> <b>Kata Kunci: Latar belakang, gender, intellectual capital, kinerja karyawan</b>	Penelitian ini bertujuan untuk melihat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan karyawan di BPR, dan BKK Kabupaten Grobogan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Latar belakang pendidikan, gender pimpinan, intellectual capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Latar belakang pendidikan, gender pimpinan berpengaruh terhadap Intellectual capital. Intellectual capital mampu memediasi latar belakang pendidikan dan gender pimpinan terhadap kinerja karyawan.
<b>Keywords:</b> <b>Educational background, gender of branch, leaders through, intellectual capital, employee performance</b>	<b>Abstract</b> <i>This study aims to see employee performance influenced by educational background, The research method used is quantitative method, the population used is employees at BPR, and BKK Grobogan Regency. The results of this study indicate that educational background, gender of leaders, intellectual capital affect the performance of BPR employees. Educational background, gender influence affects intellectual capital. Intellectual capital is able to mediate educational background and gender of leaders on employee performance.</i>

## 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 pengasuhannya. 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). Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian seperti penelitian 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, dan kinerja perusahaan yang baik menunjukkan bahwa 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.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Latar belakang pendidikan**

Latar belakang pendidikan mengacu pada upaya yang disengaja untuk mempengaruhi individu, kelompok, atau masyarakat agar menyelaraskan tindakan mereka dengan harapan pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2012). 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.

### **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).

### **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.

### **Kinerja**

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.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif berbentuk survei. Metode survei tergolong dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei adalah metode penelitian yang berpusat pada perolehan dan pemeriksaan data numerik. 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.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **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.

### 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.

### Uji Hipotesis

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menjelaskan dampak dari latar belakang pendidikan (X1), jenis kelamin kepemimpinan (X2), dan modal intelektual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis digunakan peneliti untuk memprediksi variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara berbagai komponen. Dua model dikembangkan. Model 1 menilai dampak latar belakang pendidikan (X1) dan jenis kelamin kepemimpinan (X2) terhadap modal intelektual. Model 2 menguji pengaruh berbagai faktor, termasuk latar belakang pendidikan (X1), gender kepemimpinan (X2), dan modal intelektual (X3), terhadap kinerja karyawan (Y).

## Analisis Regresi Linier Berganda

### 1. Hasil Analisis Regesi Linier Berganda Model 1

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constan)	7.069	1.757	
X1.LBP	0.376	0.071	0.452
X2.GP	0.333	0.071	0.401

*Sumber : Hasil olah data primer, 2022*

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 1 yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama:  $Y_1 = 7.069 + 0.376X_1 + 0.333X_2 + e$

### 2. Hasil Analisis Regesi Linier Berganda Model 2

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constan)	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 tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:  $Y_1 = 3.734 + 0.185X_1 + 0.151X_2 + 0.518X_3 + e$

## Uji t

**Tabel 5**  
**Hasil Uji T Model 1**

<i>Variabel / Item</i>	<i>Nilai t hitung</i>	<i>Signifikansi</i>
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 :

- Variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai t 2,570 dan signifikansi 0,012. Nilai estimasi t (2,570) melebihi nilai t tabel (1,990) 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.
- 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.
- Modal intelektual (X3) memiliki nilai t sebesar 5,284 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai estimasi t (5,284) melebihi nilai t tabel (1,990) 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**

<i>Variabel / Item</i>	<i>Nilai t hitung</i>	<i>Signifikansi</i>
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 :

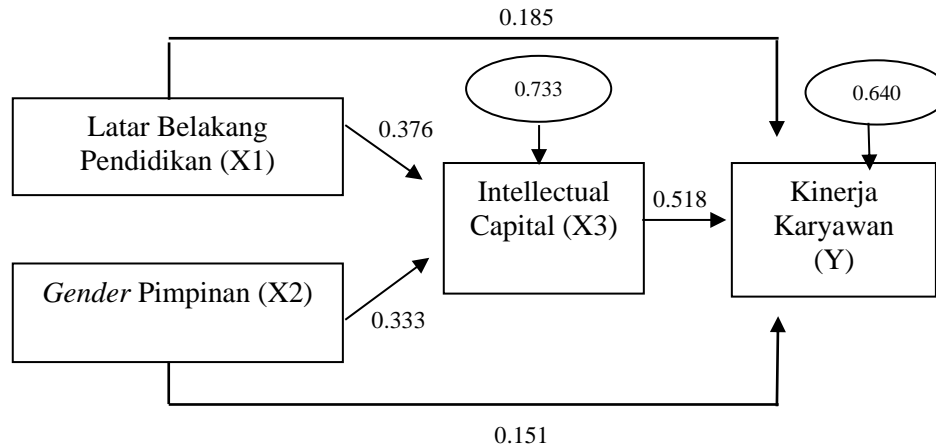
- Variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai t 5,311 dan signifikansi 0,000. Nilai estimasi t (5,311) berada di atas nilai ambang batas (1,990) dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho4 ditolak dan Ha4 disetujui, hal ini menunjukkan bahwa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

### **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*



**Gambar 4.3 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

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

1) Pengaruh Langsung

- Latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0.185.
- Gender pimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0.151.

2) Pengaruh Tidak Langsung

- 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.
- 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.

**PENUTUP**



1. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan. Hipotesis pertama terbukti.
2. Gender pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan. Hipotesis kedua terbukti.
3. Intellectual capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan. Hipotesis ketiga terbukti.
4. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap Intellectual capital. Hipotesis keempat terbukti.
5. Gender pimpinan berpengaruh terhadap Intellectual capital. Hipotesis kelima terbukti.
6. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan melalui terhadap intellectual capital. Hipotesis keenam terbukti.
7. Gender pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. BKK Kabupaten Grobogan melalui terhadap Intellectual capital. Hipotesis ketujuh terbukti.

## 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 Padajolly 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.